

秋



秋田労働局の御案内

(行政運営方針のあらまし)

田

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7年は、人手不足に加え、従業員の高齢化を背景に企業の若返りを図ることを目的とした多くの求人提出がみられました。一方で、製造業や卸売業・小売業を中心に原材料費等の経費上昇分の価格転嫁が進まないことによる収益悪化や、米国の関税政策等の国際情勢の不透明さへの懸念から、求人数を減らす動き等がみられ、有効求人数は前年比で減少しました。

また、有効求職者数は、物価上昇等により年金以外の副収入を希望する高齢求職者の増加傾向に加え、収益悪化に起因する小規模事業所の倒産や閉店等による事業主都合離職者数の増加を背景に、前年比で増加しており、こうした動きを受けて、令和7年平均の有効求人倍率(原数値)は1.22倍となり、前年を0.05ポイント下回りました。

求人数を減らす動き等が継続してみられますが、特に建設業や医療・介護、警備業などでは慢性的な人手不足となっており、これら企業の雇用の創出・維持、労働移動等人手不足への支援が課題となっております。

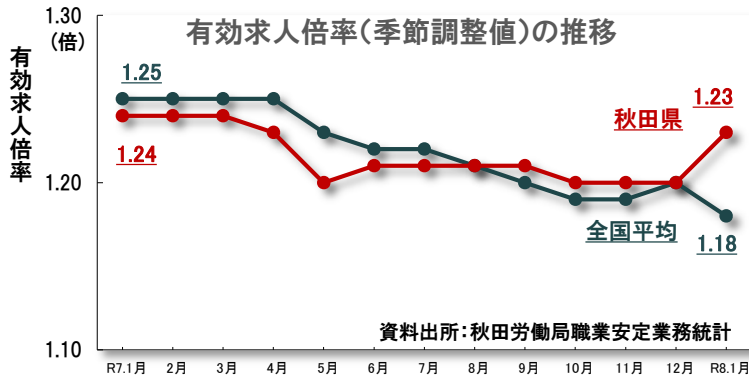
特に全国一の早さで少子高齢化が進む本県にとって、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保に積極的に取り組む必要があります。

県内事業主の声

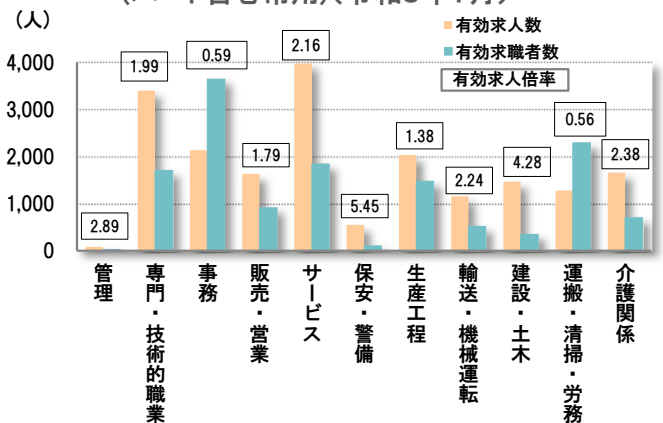


- ・「人員不足も深刻だが、従業員の高齢化が更に深刻な状況にある。事業継続が不安である。」(建設業)
- ・「原材料価格の値上げによる影響が大きい。上昇分全てを価格へ転嫁できない。」(製造業)
- ・「受注は安定しているが、ドライバーの高齢化が進んでいる。」(運輸業、郵便業)

有効求人倍率(季節調整値)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8年1月)



2 多様な人材の雇用状況

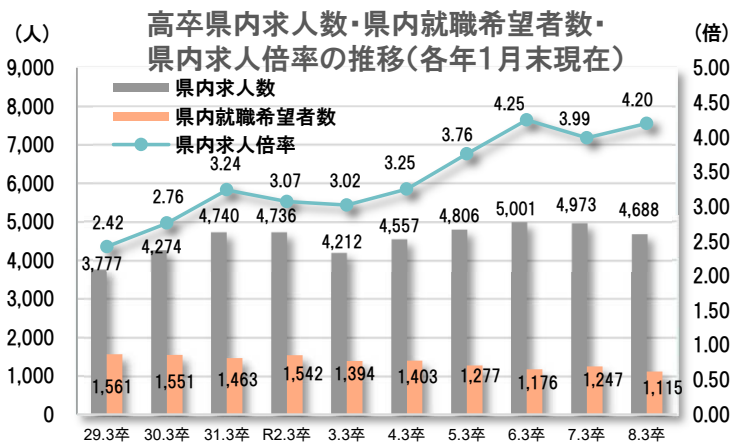
<新規学卒者>

令和8年3月新規高卒者を対象とした県内求人数は4,688人(前年同期比▲285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引き続き多くの求人提出がありました。

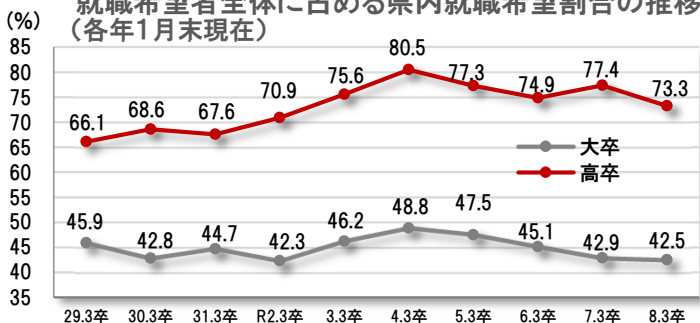
一方で、少子化が進む中、生徒数の減少や進学率の高まりから、県内就職希望者数は減少し、求人倍率は4.20倍(前年同期比+0.21pt)となり、引き続き高い水準を維持しています。

令和8年3月新規高卒者の県内就職希望割合は73.3%(前年同期比▲4.1pt)となり、70%を超える水準を維持しています。また、令和8年3月新規大卒者等の県内就職希望割合は42.5%(前年同期比▲0.4pt)となりました。

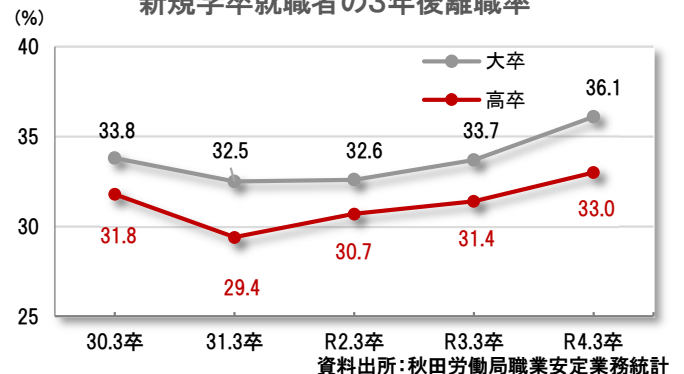
新規高卒者の3年後離職率は、大卒・高卒とも依然として3割台で推移しており、早期離職の防止が課題となっています。



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



<高齢者>

65歳以上の職業紹介状況(令和8年1月末現在)は、就職件数(全数)1,807件と前年同期比7.8%増加しています。令和7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昨年に引き続き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は39.7%と全国平均の34.8%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7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2.50%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7年10月末現在)をみると、外国人を雇用している事業所は837事業所(前年同期比14.8%増)、雇用される外国人労働者数は3,993人(同比12.9%増)と事業所数及び外国人労働者数ともに過去最多となりました。

<就職氷河期世代を含む中高年層>

令和7年10月に策定した「あきた中高年世代活躍応援プロジェクト協議会事業実施計画」において、令和7年度の目標を「就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者・無業者の正社員就職件数1,113人」とし、関係機関と連携を図りながら効果的・効率的な支援の実施に取り組んでいます。同世代の正社員就職件数は、1,066件(令和8年1月末、速報値)となっています。

3 労働災害の発生状況

令和7年の労働災害(令和8年1月末速報値)は、職場における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が1,085人となり前年同期に比べ76人増加し、うち死亡者数は13人で前年の9人から4人増えました。

業種別では建設業、商業、製造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。

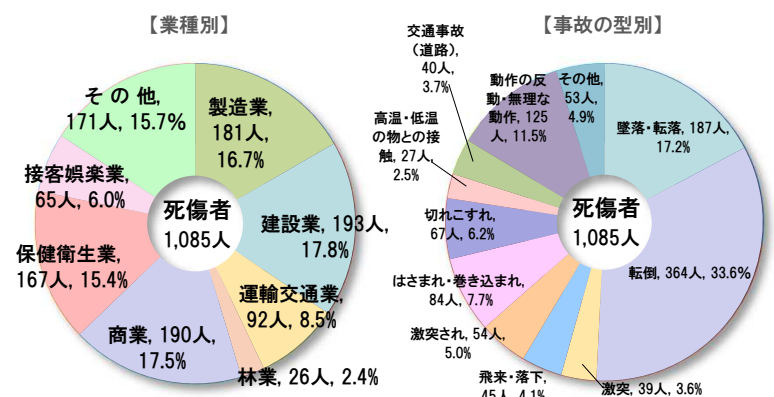
また、死亡者数は業種別では建設業が5人と最多で、次いで運輸交通業が3人、商業が2人、製造業と林業及びその他の事業がそれぞれ1人となっています。

過去10年の労働災害発生状況の推移



※ R6以前は確定値。R7は令和8年1月末現在の速報値で、職場における新型コロナウイルス感染症による休業者を除く。
※ 資料出所:秋田労働局「労働者死傷病報告」

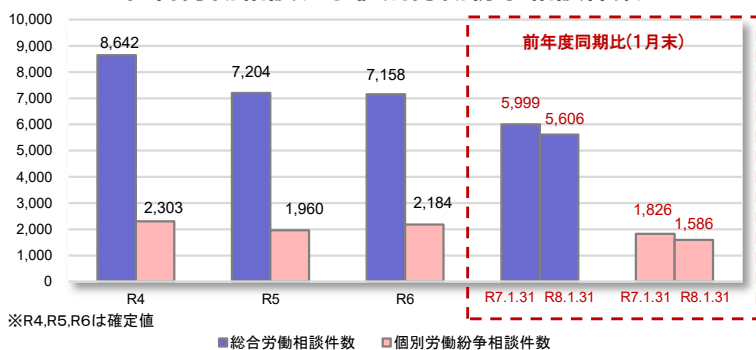
令和7年業種別労働災害の状況



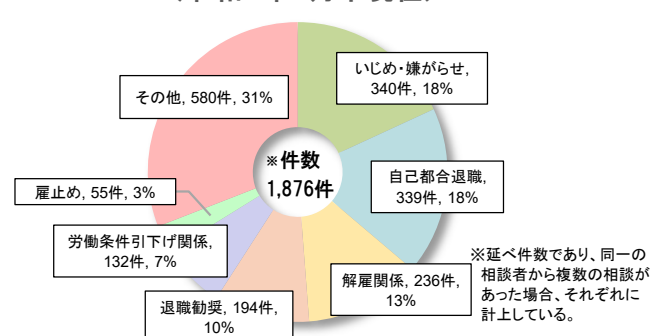
4 労働相談の状況

総合労働相談件数は令和6年度に引き続き減少傾向にあり、令和7年度も1月末時点で5,606件と前年度同期比で6.6%減少しました。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は、令和6年度には増加が見られましたが、令和8年1月末時点で1,586件と前年度同期比で13.1%減少しました。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7年度項目別個別労働紛争相談件数(令和8年1月末現在)



令和8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

- 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」の周知を行い利用促進を図り、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、きめ細やかな情報提供を行います。
- 中小企業・小規模事業者の賃上げ原資の確保に資するため、労働局及び監督署において「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主への周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図ります。
- 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するとともに、企業の賃金引上げに向けた支援施策の紹介等を行います。
- 経済動向、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 1,031円



必ず チェック 最低賃金 使用者も 労働者も

最低賃金に関する特設サイト、賃金引上げ特設ページのご案内



最低賃金の詳細、賃金引き上げ取組事例、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。

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連携して実施します。
- 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、賃金引上げや処遇改善コースのほか、令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨を積極的に実施します。
- 無期転換ルールについて、令和7年12月に新たに公表された「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」を含め、パンフレットやポータルサイト、説明会等を通じて引き続き周知・啓発を図ります。

令和7年7月版

キャリアアップ 助成金

短時間労働者労働時間延長支援コース

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）
令和7年7月1日現在

厚生労働省 PL070701 No. 14

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職員の専門性の向上によるマッチング機能の強化
 - ・ハローワーク職員のキャリアコンサルティング関連資格の取得促進により支援力の底上げを図り、求職者が抱える課題等に応じた各種支援メニューへの的確な誘導や、求職者担当者制等による課題解決支援サービスの展開など、マッチング機能を強化します。
- 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等
 - ・県内全てのハローワークの最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に部門を問わず全所体制で取り組むとともに、関係機関や地域の関係団体とも連携して、当該分野の人材確保の促進を図ります。
 - ・当該分野の急募求人については、関係機関等とも連携し、特に早期の求人充足に向けて迅速に対応します。
- 地方公共団体と一体となった地域の人材確保支援
 - ・「雇用対策協定」を締結している県内の10自治体と連携し、それぞれで策定する事業計画に基づき、地域の实情に応じた雇用対策(地域の労働力確保、若者・Aターン(UIJターン)支援、女性活躍、多様な人材の就労支援、就業環境整備の実現)を実施します。



2. 新規学卒者等への支援

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。
 - ・経済団体等への要請や事業所向けセミナーを行い、魅力ある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、近年重要視されているインターンシップに関する情報の発信に努めます。
- 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、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)」を全所にて開催します。
 - ・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・スキリングによる人材育成の推進

1. リ・スキリングによる人材育成の推進

主な施策

- 労働者個々人の学び・学び直しの支援の推進
 - ・教育訓練給付制度や教育訓練休暇給付金、リ・スキリング等教育訓練支援融資などの労働者個々人の学び・学び直しを支援する制度について、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支援コース」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。
 - ・非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備するためのオンラインを活用した職業訓練について、関係機関と連携した周知に取り組みます。
 - ・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地域訓練ニーズに関する調査、訓練効果の検証、訓練カリキュラム改善策の検討等を行うとともに、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。

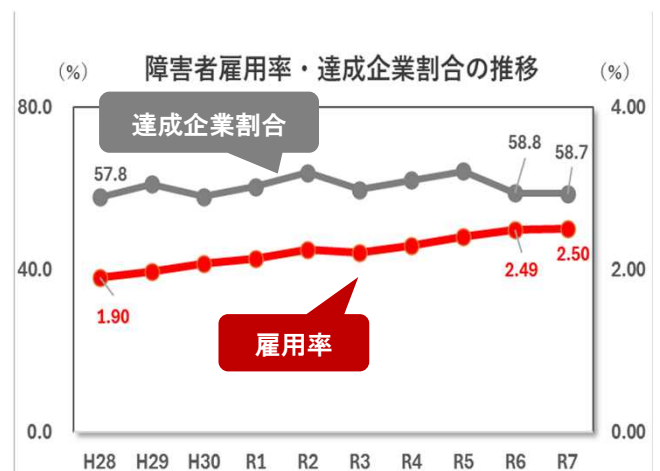


4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1. 多様な人材の活躍促進

主な施策

- 高齢者の活躍促進
 - ・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、概ね60歳以上（特に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い、求人を出している事業主へはシルバー人材センターで取り扱う仕事を説明するなど、シルバー人材センターの活性化を図られるよう取り組みます。
- 障害者の就労支援
 - ・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。



- 外国人求職者等に対する就職支援
 - ・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助言・援助、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
 - ・ハローワーク秋田の専門窓口を中心に、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
 - ・雇用保険受給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ほか、適用業務ではオンライン申請の利用促進に努めます。
 - ・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処を行います。



2. 女性活躍推進に向けた取組促進等

主な施策

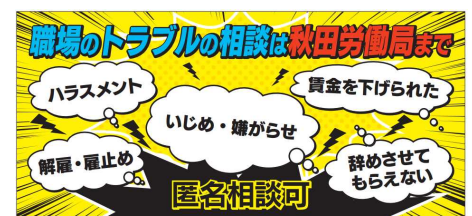
- 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等
 - ・令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数 101 人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、改正内容及び要因分析と「説明欄」の活用の重要性について労使に十分に理解されるよう周知に取り組みます。
 - ・「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図るほか、計画的な報告徴収等の実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を図ります。
 - ・女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正法を踏まえて改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用促進を図ります。



3. 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、SNS等による周知及び利用勧奨を行います。
- 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。



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

● カスタマー・ハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント対策の推進

・令和7年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、令和8年10月1日から事業主に対して、カスタマー・ハラスメントや求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント防止のための措置を講ずることが義務付けられることとなっており、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組むとともに、施行後は、カスタマー・ハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント防止指針等に基づき、着実な履行確保を図ります。

● 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。

● 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に適切に対応するとともに、申告事案があった場合には労働者性の有無を判断し、必要な指導を実施します。



AUS 労働政策研究・研修機構 経済産業省 厚生労働省 労働基準局 労働政策研究・研修機構

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

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むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。



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

・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

・多様な正社員制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制の普及拡大や年休取得促進にむけた周知啓発に取り組みます。

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個別訪問により、労働時間に関する法制度の周知を中心としたきめ細かな支援を行います。
- ・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建設業、ドライバー、医師について、関係機関と連携し、労働時間短縮に向けた支援等を推進します。



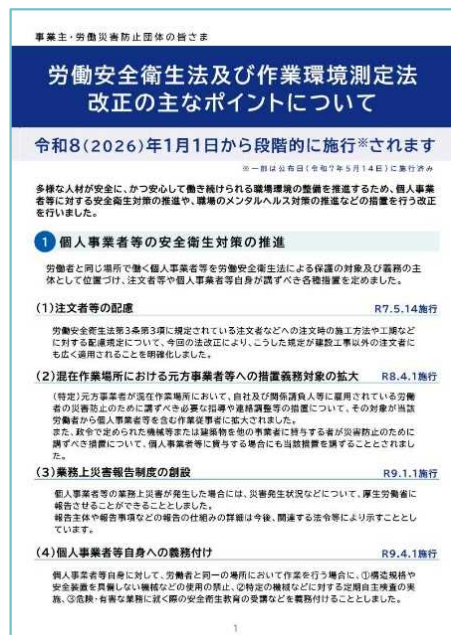
● 労働条件の確保・改善対策

- ・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します。
- ・「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、司法処分も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

- ・令和7年5月に労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（以下「改正安衛法等」といいます。）が公布され、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されることとなっており、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の改正安衛法等の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組めます。また、改正労働施策総合推進法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の推進のため、指針の内容についての周知啓発や、事業主等に対する指導・援助等にも取り組みます。
- ・高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進を図るため、改正安衛法等により、令和8年4月1日から高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務とされたところであり、措置の適切な実施のため「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知・指導を行います。この際、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）の活用も図ります。
- ・建設業については、墜落・転落災害防止のため、関係法令やガイドラインについて周知・指導を行います。
- ・林業については、「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」の周知・指導を行うことにより、同ガイドラインに基づく作業等の徹底を図ります。
- ・メンタルヘルス対策及び過重労働対策等について、改正安衛法等に基づく50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、高ストレス者の医師による面接指導の受け皿となる地域産業保健センターの体制拡充を図ることとしているので、今般作成した「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」と併せて、管内の小規模事業場への周知を行います。

- ・改正労働施策総合推進法に基づき、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の取組促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知啓発を行うとともに、労働局に設置した「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ります。



・化学物質管理について、改正安衛法等により令和8年4月から、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、SDS等による危険性・有害性情報の通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認めることとされたことから、事業者に対し、当該制度の適切な運用について周知・指導を行います。また、危険性又は有害性があるすべての化学物質(約2,900物質)まで拡大されることから、化学物質の譲渡・提供者による危険・有害性情報の表示及び通知の交付等や事業者によるリスクアセスメントの実施の履行確保に取り組みます。

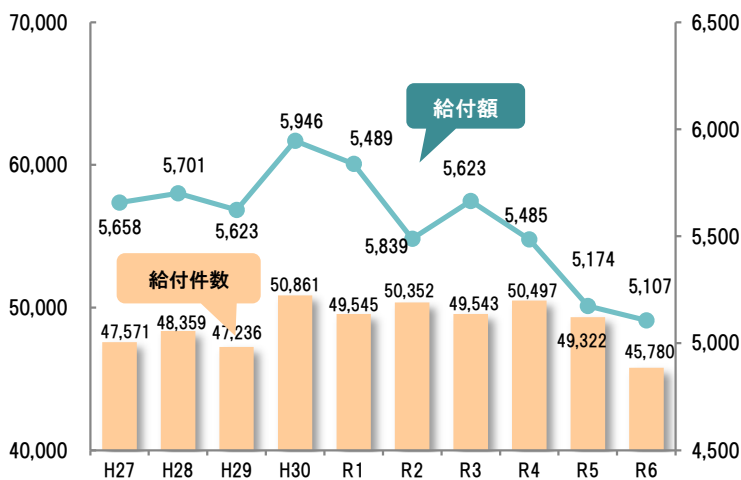
・石綿による健康障害防止対策については、引き続き、建築物等の解体・改修に従事する労働者に対するばく露防止措置の徹底を図ります。あわせて、熱中症予防対策については、令和7年6月に改正された労働安全衛生規則の内容及び「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」の周知を行います。



● 労災保険給付の迅速・適正な処理

・被災労働者等からの労災請求に対し、迅速かつ適正な事務処理に努めます。

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、労働保険関係の手続に係る電子申請の普及に向けて、労働局HP、SNS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。

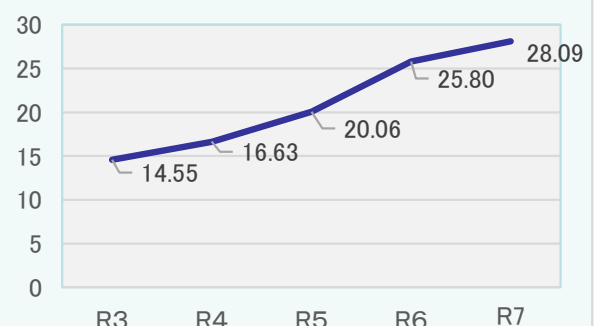
・労働保険未手続事業を一掃するため、関係行政機関との通報制度等を活用し、未手続事業を的確に把握するとともに、積極的な加入勧奨を行います。また、手続指導を複数回行っても自主的に手続をしない事業主に対しては、職権による成立手続を行います。

・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(%)



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・4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

〒010-0951 秋田市山王7丁目1-4

Tel(0185) 52 - 6151

〒016-0895 能代市末広町4-20

Tel(0186) 42 - 4033

大館労働基準監督署

〒017-0897 大館市字三ノ丸6-2

Tel(0182) 32 - 3111

横手労働基準監督署

〒013-0033 横手市旭川1丁目2-23

Tel(0187) 63 - 5151

大曲労働基準監督署

〒014-0063 大仙市大曲日の出町1丁目3-4

Tel(0184) 22 - 4124

本荘労働基準監督署

〒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

〒010-0065 秋田市茨島1丁目12-16

ハローワーク男鹿 Tel(0185) 23 - 2411

〒010-0511 男鹿市船川港船川字新浜町1-3

ハローワーク能代 Tel(0185) 54 - 7311

〒016-0851 能代市緑町5-29

ハローワーク大館 Tel(0186) 42 - 2531

〒017-0046 大館市清水1丁目5-20

ハローワーク鷹巣 Tel(0186) 60 - 1586

〒018-3331 北秋田市鷹巣字東中岱26-1

ハローワーク大曲 Tel(0187) 63 - 0335

〒014-0034 大仙市大曲住吉町33-3

ハローワーク角館 Tel(0187) 54 - 2434

〒014-0372 仙北市角館町小館32-3

ハローワーク本荘 Tel(0184) 22 - 3421

〒015-0013 由利本荘市石脇字田尻野18-1

ハローワーク横手 (マザーズコーナー横手) Tel(0182) 32 - 1165

〒013-0033 横手市旭川1丁目2-26

ハローワーク湯沢 Tel(0183) 73 - 6117

〒012-0033 湯沢市清水町4丁目4-3

ハローワーク鹿角 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

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

附属施設

ハローワークプラザアトリオン Tel(018) 836 - 7820

(マザーズコーナー秋田)

(秋田新卒応援ハローワーク)

〒010-0001 秋田市中通2-3-8

 厚生労働省

秋田労働局