

秋

令和8年度

秋田労働局行政運営方針

田

 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）多様な人材の雇用状況	1
2 労働条件等をめぐる動向	4
（1）労働時間・賃金の状況	4
（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）賃金引上げに取り組む企業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	8
（5）無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	8
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職員の専門性の向上によるマッチング機能の強化と求人充足サービスの充実	8
（2）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	9
（3）その他の分野における人材確保支援	10
（4）地方公共団体と一体となった地域の人材確保支援	10
2 新規学卒者等への支援	11
（1）新卒応援ハローワーク等における就職支援	11
（2）県内就職促進及び職場定着支援	12
第4 リ・スキリングによる人材育成の推進	13
1 リ・スキリングによる人材育成の推進	13
（1）労働者個々人の学び・学び直しの支援の推進	13
（2）地域職業能力開発促進協議会の活用	13
（3）地域のニーズに対応した公的職業訓練の実施	13
（4）非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の実施	14

- (5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援 14
- (6) 助成金を活用した人材育成の支援 14

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 14

1 多様な人材の活躍促進 14

- (1) 高齢者の活躍促進 14
- (2) 障害者の就労支援 15
- (3) 外国人求職者等への就職支援等 16
- (4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援 16
- (5) 若年無業者等への正社員就職等に向けた就労支援 16
- (6) 雇用保険制度の適正な運営と電子申請の推進 17

2 女性活躍推進に向けた取組促進等 17

- (1) 男女間賃金差異等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及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等 17
- (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 17

3 あらゆる形態の「働き方」に関する相談体制の整備 18

- (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 18
- (2) 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 18
- (3) 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 18
- (4) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施 18
- (5) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等 18

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 19

- (1) 仕事と育児・介護の両立支援 19
- (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 21

5 安全で健康に働くことができる環境づくり 22

- (1) 長時間労働の抑制 22
- (2) 労働条件の確保・改善対策 23
- (3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 25
- (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理 28
- (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 28

令和8年度 秋田労働局行政運営方針

県内の社会経済活動は緩やかに回復しているものの、物価の上昇が企業の事業活動や労働者の暮らしに影響を及ぼしている。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、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8年度行政運営方針に当たっては、こうした情勢をもとに賃金の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7年の有効求人数（原数値）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に多くの求人提出がみられる一方で、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、前年比で減少した。

また、令和7年の有効求職者数（原数値）は、物価上昇等により年金以外の副収入を希望する高年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がみられ、前年比で増加した。

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ポイント下回った。

求人数を減らす動きや求人提出を手控える動きが継続してみられるものの、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、これら企業の人材の確保・維持、労働移動等人手不足への支援が課題となっている。

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る。

人員配置基準が設けられているこれらの分野では、急な離職等により欠員が生じ、報酬の減算を避けるために人材確保を急ぎ、民間職業紹介事業も利用せざるを得ない場合もある。また、物価高の中において事業者の経営環境に厳しさが増す中、紹介手数料への負担感が大きくなっているとの声もある。

このため、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの機能強化や、関係団体との連携強化などの取組が、業界団体等から強く求められており、国民生活を支えるためにも、ハローワークの取組を抜本的に強化する必要がある。

(2) 多様な人材の雇用状況



① 新規学卒者の雇用状況

令和8年3月新規高卒予定者の就職内定率は95.4%、新規大卒等予定者の就職内定率は94.1%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73.3%で前年同期を4.1ポイント下回った。新規大卒等予定者については、県内就職希望割合は42.5%と前年同期を0.4ポイント下回った。

少子高齢化及び人口減少が全国一の速さで進む本県において、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、今後とも継続的に取り組むことが重要である。

② 非正規雇用労働者の雇用状況

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33.0%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6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なか、正社員の新規求人数は39,059人（令和8年1月末、速報値）、新規求人数全体に占める割合は55.1%（前年同月比1.5Pt増）と、高い水準を維持している。

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。

③ 女性の雇用状況

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%に減少し、いわゆる「L字カーブ」となっており、全国平均との比較では減少幅が小さい状況にある。

一方、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、本県は86.7%となっている。女性にとって働きやすい職場環境になりつつあるが、進学や就職等に伴う若年層の県外流出が続き、なかでも若年女性の流出が多い状況にあり、喫緊の課題となっている。

少子高齢化が全国の2倍の速度で進行する本県においては、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低減に向けた支援対策等の推進が今後も重要である。

④ 高齢者の雇用状況



65 歳以上の高年齢者の職業紹介状況をみると、新規求職申込件数は8,300件（令和8年1月末、速報値）で前年同期比9.0%増加し、就職件数は1,807件（令和8年1月末、速報値）と前年同期比7.8%の増加となった。

また、令和7年高年齢者雇用状況等報告において、65歳までの高年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 歳までの高年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%を上回っている。働く意欲がある高年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、今後も引き続き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。

⑤ 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1,593件（令和8年1月末、速報値）と前年同期比8.1%減少し、就職件数は763件（令和8年1月末、速報値）と前年同期比4.9%の減少となった。就職者のうち精神障害者の割合が55.4%となっているほか、就業中の障害者は5,839人（令和8年1月末、速報値）と前年同期比6.0%増加した。

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。

⑥ 外国人の雇用状況

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った。

在留資格別にみると、「技能実習」が最多で1,799人（構成比45.1%）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」1,178人（同29.5%）、永住者や日本人の配偶者等の「身分に基づく在留資格」643人（同16.1%）となっている。

また、国籍別では、前年に引き続き「ベトナム」967人（構成比24.2%）が最多となり、次いで「フィリピン」810人（同20.3%）、「インドネシア」527人（同13.2%）となっている。

少子高齢化、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。

⑦ 就職氷河期世代を含む中高年層の雇用状況

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・効率的な支援に取り組んでいる。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）となっている。



就職氷河期世代を含む中高年層については、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ことが重要である。

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7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、1,746時間で前年に比べ1.8%増加した。このうち、所定内労働時間は1,638時間で1.1%の増加、所定外労働時間は108時間で11.6%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、1,693時間であり、この内訳は、所定内労働時間が1,555時間、所定外労働時間が138時間となっている。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、本県の「令和7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、65.1%という状況にある。

また、令和7年における県内の事業所（規模30人以上）の平均月間給与総額は、329,496円で前年に比べ5.3%の増加であった。このうち、所定内給与は248,222円で、前年に比べ4.2%増加した。

令和7年度地域別最低賃金は、全国加重平均額1,055円から1,121円（引上げ額66円、引上げ率6.2%）と大幅な引上げがされたが、秋田県最低賃金も951円から1,031円（引上げ額80円、引上げ率約8.4%）と大幅な引上げがされ、令和8年3月31日に改定発効した。この引上げにより、推計すると約4万6千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7年における労働災害による死傷者数（休業4日以上）は、1,185人と前年同期に比べ249人、17.4%の減少となった（令和8年1月末、速報値）。業種別でも、林業と保健衛生業が減少したものの、製造業、建設業、運輸交通業、商業、接客娯楽業及び清掃・と畜業といった業種で増加した。

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比較では令和7年における死傷者数は1,085人と、前年同期に比べ76人、7.5%増加した（令和8年1月末、速報値）。事故の型別では転倒災害が364人と最も多く、死傷者全体の3割を占める状況に変わりはなく、前年の309人から55人の増加となった。

また、死亡者数も13人と前年の9人から4人増加した。

死亡者13人のうち、建設業が最多で5人、運輸交通業が3人、商業が2人、製造業、林業及びその他の事業においてそれぞれ1人発生した。年齢別では、40歳代が4人、50歳代及び60歳代がそれぞれ3人、20歳代、30歳代及び70歳代がそれぞれ1人となった。

建設業では下水道工事現場において有害物との接触やおぼれにより1度に3人が死亡した災害のほか、外壁工事中のために使用していた足場から墜落したものや、掘削溝での作業中に土砂崩壊により死亡した災害が発生している。酸素欠乏や硫化水素中毒の可



能性のある作業においては作業場所の把握及び立入禁止の措置、作業開始前の濃度の測定及び作業時の作業主任者の選任、高所作業においては足場上での作業時に墜落防止設備の確実な設置及び取外し時の墜落制止用器具の使用の徹底、掘削溝内での作業においては土留めの設置及び作業計画の作成などに重点的に取り組むことが重要である。

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73.5%と前年より2.4ポイント増加し、全国平均より14.1ポイント高かった。項目別では、脳・心臓疾患に係る血中脂質、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約7割となっており、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、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6年度の労災補償の状況については、新規受給者数が5,482人で前年度(5,945人)より7.8%減少、給付件数は45,780件で前年度(49,322件)より7.2%減少し、給付額も51億700万円で前年度(51億7,400万円)より1.3%減少した。この減少状況は全国の数値も同様であり、その要因としては、新型コロナウイルス感染症の労災請求件数が令和4年度をピークに以後減少していることが挙げられる。

一方、令和7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25件（令和8年1月末、速報値）で前年同期（21件）に比べ4件増加し、石綿関連疾患の労災請求件数も13件（令和8年1月末、速報値）と既に前年度末の件数（6件）の倍以上に増加している。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、令和7年度は19件（令和8年1月末、速報値）で過去最も件数の多かった令和5年度末の件数（17件）を既に超えている。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、迅速かつ適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り、令和7年度は5,606件（令和8年1月末、速報値）と前年同期に比べ393人、6.6%に減少した。



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り、令和7年度は1,586件（令和8年1月末、速報値）と前年同期に比べ240人、13.1%減少にした。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。

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

労働基準関係法令に関する相談件数は減少傾向であるものの、年次有給休暇や賃金に関する相談は引き続き高水準で推移している。

令和7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受理（移送した分を除く。）した件数は171件と前年（138件）に比べ23.9%増加した。要処理事案の内訳は賃金不払が最も多く133件、次いで解雇の16件であった。

また、県内の企業倒産状況をみると、令和7年の企業倒産件数は63件と昨年から6件増加し、負債総額は79億1,000万円と前年（43億9,200万円）に比べ80.1%増加した。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6件増加して12件となった。

令和7年度に実施した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72.4%を占め（令和8年1月末、速報値）、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。

このような状況を踏まえ、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行うとともに、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。

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）賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援

生産性向上（設備・人への投資等）、非正規雇用労働者の処遇改善及び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、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、きめ細かな情報提供を行う。

また、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業に対し、経済産業省等の関係省庁が行う支援や、令和7年度補正予算において措置された重点支援地方交付金を活用した地方公共団体による支援策等、厚生労働省以外が実施するものも含め、幅広い支援策の周知を図る。その際、支援策の実施主体である経済産業局等の関係省庁の地方支分部局及び地方公共団体との密接な連携を図る。

加えて、秋田働き方改革推進支援センターと連携し、事業者に対して、同センターが実施する個別相談やセミナーの活用を促す。あわせて、その他の相談窓口及び支援機関（商工会、商工会議所、認定支援機関、よろず支援拠点、「省力化投資促進プラン」に基づき業種ごとに設けられている支援機関等）とも連携し、事業者が自らのニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取り組む。さらに、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活用するよう、引き続き周知を図る。

価格転嫁対策の徹底・取引適正化の推進は、中小企業・小規模事業者が物価上昇を上回る賃上げを継続するための原資の確保に資するものであり、「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」等に基づき、政府全体で取組を進めているところである。秋田労働局は令和5年6月5日から秋田県「価格転嫁の円滑化に関する協定」に賛同しており、監督署と連携して、引き続き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」の事業主等に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図る。

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う。

(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、雇均室又は安定部による報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高める。また、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、監督署からの点検要請や、監督署が実施する集団指導等の場における不合



理な待遇差の解消に向けた取組の要請を実施するとともに、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。

加えて、同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえ、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等が改正された場合には、その円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む。

(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（勤務地限定・職務限定・短時間正社員などの多様な正社員を含む。）への転換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、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和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実施する個別相談やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

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事業主及び労働者に対する周知等により、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月から労働条件の明示事項に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により定められる無期転換ルールについて、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、新たに令和7年12月に公表した「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職員の専門性の向上によるマッチング機能の強化と求人充足サービスの充実

生産年齢人口の減少等により労働供給が制約される中で、企業においては人手不足感が継続しており、多くの業種において求人充足対策が大きな課題となっている。このため、ハローワークにおいて、積極的な事業所訪問による情報収集や求職者ニーズを踏まえた求人条件緩和及び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、求職者担当者制等課題解決支援サービスを展開し、マッチング機能の強化を図る。併せて、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を促進し、キャリアコンサルティング機能の充実を図る。

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 の積極的周知を行うほか、「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」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なオンラインサービスの向上を図る。

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）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

① アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

令和８年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、県内全てのハローワークにおける最重点事項として、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取り組む。これらの分野において令和７年度に実施した集中的な充足対策の取組を更に強化し、ハローワーク所長による積極的な事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施する。

求人充足支援に当たっては部門を問わず全所体制で取り組むとともに、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進する。また、急募求人については、これら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する。

② 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

秋田労働局職業安定部需給調整事業室に設置している『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。

また、医療・介護・保育関係団体を訪問した際に、具体的なトラブル事例等を把握した場合には、積極的な相談対応及び相談を端緒とした指導監督に取り組む。

③ 関係団体との連携

令和８年２月から３月にかけて、医療・介護・保育分野におけるハローワークの利用勧奨や、職業紹介事業者等との間で生じたトラブル事例の把握を目的とし、関係団体の県組織への訪問を実施した。これらの分野の人材確保に当たって、労働局・ハローワークと地方自治体組織との継続した関係構築は重要であるため、当該組織からの相談について適切に対応する等、関係の維持・構築に努め、適切に連携していく必要がある。

④ その他の支援

医療・介護・保育分野における人材確保に当たっては、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点も肝要である。このため、事業主等への相談対

応等に当たっては、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による雇用管理改善のコンサルティング、県や介護労働安定センター等が取り組んでいる生産性向上及び雇用管理改善施策がある点も踏まえ、適切に対応する必要がある。

（３）その他の分野における人材確保支援

① その他人材不足分野におけるマッチング支援

建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な問題であり、当該分野のマッチング支援を強化するため、人材確保対策連絡協議会における議論も踏まえ、地方自治体や関係団体等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、SNS等を通じた各分野の魅力発信を図るとともに、ハローワーク秋田の「人材確保対策コーナー（愛称：ミタス）」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こしや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。

② 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、求人充足に加え、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活用を促すことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

③ いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応

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」の仲介業については、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対策を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者が法違反が認められた場合には、適切に指導する。

（４）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（締結順）と連携し、地域の実情に応じた雇用対策（地域の労働力確保、若者・Aターン（U I J 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）の実現に向け、事業計画を策定し取り組んでいる。

引き続き、雇用対策協定の締結推進及び、地域の課題に対応した雇用に関する目標達成のため、各自治体と策定する雇用対策協定に基づく事業計画による雇用関連の情報共有や取組の実施、一体的な実施事業の実施などにより、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支援や応募可能地域における応募勧奨を行うなど、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。

Aターン希望のハローワーク利用者（求職者）に対して、求職者マイページを利用し「あきた就職フェア」等のAターン希望者を対象とした就職イベント情報を直接提供する。

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 新規学卒者等への支援

(1) 新卒応援ハローワーク等における就職支援

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捉え、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説明会、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説明会や業界研究会、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捉えて周知するほか、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 県内就職促進に係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。

秋田新卒応援ハローワークにおいて、就職活動に関する悩みを解消できるよう、産業カウンセラーによる「心理カウンセリングコーナー」を設置する。

④ 就職支援ナビゲーターによる中小企業への新規学卒者等の人材確保支援

本県の著しい人口減少及び少子化に伴い、若年労働者人口が減少する中、企業における新規学卒者等の人材確保難や早期離職問題が顕在化している。そのことを踏まえ、就職支援ナビゲーターが企業訪問を積極的に行い、求人事業所の魅力や特徴、若者の雇用管理の状況、若者の採用や育成における優良な取組に関する情報を収集した上で、新規学卒者等への就職セミナーをはじめとする各般のチャネルにより訴求力の高い求人情報の発信に努めることにより、地域の中小企業における新規学卒者等の人材確保を一層支援する。

(2) 県内就職促進及び職場定着支援

① 「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）」を県内全てのハローワーク（出張所を除く）において実施する。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。

② 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行う。

③ 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8年1月末現在25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、就職イベント）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・スキリングによる人材育成の推進

(1) 労働者個々人の学び・学び直しの支援の推進

リ・スキリングによる人材育成を推進するうえで、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を含めた積極的な周知を引き続き実施するとともに、令和7年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」についても、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である、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、中央職業能力開発促進協議会等で取り上げられている好事例等も積極的に活用しつつ、関係機関と連携して地域の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、訓練機関等に対する訓練カリキュラムの見直しの要請及び検証などを行うとともに、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。

(3) 地域の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（以下「高障求機構」という。）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。特に、eラーニング等のオンラインを活用した訓練の受講者に対しては、適切な情報提供や意識付けとともに、就職可能性を考慮した受講勧奨を行う。

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) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職場訓練の実施

令和 8 年度から本格実施される、正社員と比べて能力開発機会が乏しい状況にある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、秋田県や高障求機構とも連携した周知に取り組む。

(5) 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。

また、技能、知識等と労働市場の状況から判断して、適職に就かせるために必要であると認められる者に対する職業訓練への積極的な誘導を図るとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・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。このうち、デザイン分野については就職率が低いことから、本人の受講希望だけでなく、職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行うとともに、訓練窓口職員の知識向上を図るほか、訓練実施施設による事前説明会・見学会への参加や訓練実施機関との意見交換等の実施により、適切な訓練コース選択の支援を行う。

(6) 助成金を活用した人材育成の支援

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積極的な活用勧奨に引き続き取り組むとともに、新設される中高年のための訓練の助成や設備投資助成についての周知・活用勧奨を行い、企業内での人材育成を支援する。

また、デジタル推進人材を育成するため、人材開発支援助成金の全てのコースにおいて、デジタル分野における訓練の活用勧奨を積極的に行う。

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 広告などの周知・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説明会の開催等を通じ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) 高齢者の活躍促進

- 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等に向けた環境整備を図るため、令和 7 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・啓発指導に取り組む。

また、高障求機構において実施している 65 歳超雇用推進助成金の周知や 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

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、就労経験やスキル、就労ニーズ等を踏まえ、職業生活の再設計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。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じて経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、セカンドキャリア研修の実施など在职中からの高年齢者支援に着実に取り組む。

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

高齢者の多様なニーズに対応した就業機会を提供するシルバー人材センターの活性化を図るため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、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確実に行うとともに、臨時的かつ短期的又は軽易な就業に係る求人を提出している事業主に対しては、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用を促す。

(2) 障害者の就労支援

① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和 7 年 4 月には除外率が 10 ポイント引き下げられ、また、令和 8 年 7 月には法定雇用率の 2.7% への引上げが予定されている。今後、雇用率未達成企業の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、特に障害者雇用の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、ハローワークと障害者就業・生活支援センターをはじめとする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 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。

また、障害者の職業訓練については、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等の支援機関とも適宜連携しながら、受講勧奨、就職支援等を実施する。



③ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、本省が実施する企業向けの相談支援及びセミナーに誘導し、テレワークの推進を図る。

④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、今後、令和8年7月には法定雇用率の3.0%への引上げが予定されている。公務部門においても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、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

(3) 外国人求職者への就職支援等

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

ハローワーク秋田に設置している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（ミドルシニア応援窓口）を中心に、キャリアコンサルティングや生活設計面の相談、職業訓練のアドバイスのほか、求職者の適性・能力を踏まえた求人開拓や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

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ため、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、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・解消について計画的な取組を行う。

特に、求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、令和 7 年 1 月から全所で実施しているオンライン失業認定及び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取り組む。

更に、令和 9 年 1 月から、現状では電子での手続きが可能でない申請等についても、電子申請を可能とする手続きの改善等が図られる予定であり、令和 10 年 10 月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大に向けて、行政サービス向上の観点から更なるデジタル技術の活用促進を図る。

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

(1) 男女間賃金差異等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及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

男女間賃金差異は、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、適切な指導等を行うことで、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、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、その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、あわせて「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。さらに、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及び男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

加えて、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」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進する。

(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

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 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

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労働相談や、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案内する。

(2) 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。

(3) 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、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雇用管理上の措置が公布後 1 年 6 か月以内の政令で定める日までに施行されることが義務付けられる予定となっており、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る。

また、事業主に対して、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。

(4) 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。改正労働施策総合推進法等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て周知に取り組む。

(5) 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、昨年度に引き続き、本法の着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから発注者との間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、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保険徴収室への情報提供を徹底する。

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、引き続き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とともに、報告徴収等の実施により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男女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、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や「企業版両親学級開催マニュアル」等の研修資料の活用促進及び「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あわせて、特に、

- ・ 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場合や有給の子の看護等休暇制度を導入した事業主

等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職



場環境の整備を図る。

あわせて、秋田県が家族やパートナーと家事や育児を分担することに取り組んでいる「あきたとも家事」へ連携を行う。

③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

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、令和7年4月に創設された、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」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努める。

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る。改正後の制度に対応するための体制整備を含め、事業主による仕事と介護の両立支援の取組が有機的に連携され、一層の効果を上げられるよう、実務的な仕事と介護の両立支援の具体化に関する事業主や雇用管理者のための支援ツールを厚生労働省ホームページに掲載しているところ、企業の同支援ツールの利用を促進する。

また、地域包括支援センター等と連携し介護休業制度等の周知を行うとともに、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、仕事と介護の両立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。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代法について、有効期限を10年延長した上で、常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し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。

あわせて、令和7年4月から「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が引き上げられたこと等を踏まえ、省令の改正内容についても引き続き周知するとともに、新基準を満たした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」の制度の周知と取得勧奨を行うとともに、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」の活用も促し、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 適切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たことも踏まえ、適切な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

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う。加えて、テレワークの導入や働き方の見直しについて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、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、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当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要である。

このため、企業等への説明会（ワークショップを含む。）の際には、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など、丁寧な対応を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、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及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

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徹底や、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、例年10月に実施している「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（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行う。

また、地域のイベントに合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

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や地方版政労使会議については、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地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、それぞれの会議体を適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成に努める。

特に、賃金引上げを議題とする会議については、機運の醸成の観点から、地域における賃金引上げに向けた取組に係る意義や重要性、実態（業種別を含む。）のほか、隘路等の課題（価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保や人材確保等）及び課題解消のための方策等について、構成員等で認識を共有した上で活発な意見交換を行うよう工夫する。

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企業に対しては、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、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

「働き方改革推進支援センター」のワンストップ相談窓口が実施する個別相談やセミナーなどを通じて、企業の実情に応じた労働時間制度の運用など、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援に連携して取り組む。

全ての監督署に編成している「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、労働時間に関する法制度の周知はもとより、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。

また、事業主等が、労働時間等を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善することができるよう、生産性を高めながら労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者に対して、働き方改革推進支援助成金による支援を行うとともに、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。

これらの中小企業・小規模事業者等に対する支援については、相談窓口及び支援機関（商工会、商工会議所、認定支援機関、よろず支援拠点、業種ごとに設けられている支援機関等）とも連携し、事業者が実態に即した支援策を適切に活用できるよう取り組む。



③ 令和6年度適用開始業種等への労働時間短縮に向けた支援

建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススめ」において、関連法制度や働き方改革を進める上での取引慣行上の課題、勤務環境の改善の取組例、動画コンテンツ等を公開し、必要な周知を行う。

建設業については令和7年12月に、著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止する工期ダンピング対策の強化を内容とする改正建設業法が施行されたところ、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関係省庁とも連携しながら、建設業関係労働時間削減推進協議会において、工期設定に関する発注者の取組好事例の共有や発注者への要請を行うなど、適正な工期設定に向けた取組を推進する。

トラック運転者については、物流効率化を図るため荷主等に対する規制措置の導入を定めた改正物流法が令和8年4月に全面施行されるところ、引き続き、関係省庁とも連携しながら、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないこと等について監督署からの要請等を行う。また、荷待ち時間の削減等に取り組む荷主等を支援するため、働き方改革推進支援助成金に新たに取引環境改善コースを設けることを予定していることから、同コースの周知を行い活用を促すほか、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「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号）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、支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、個別相談や説明会・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する

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・委託事業者の働き方改革に伴う取引先中小事業者への「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、中小受託事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者等の製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（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

技能実習生や特定技能外国人等の外国人労働者を使用する事業場について、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

自動車運転者を使用する事業場について、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 いわゆる「スポットワーク」に係る対応

いわゆる「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等について、令和7年7月に作成、公表した使用者向け及び労働者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、監督署に相談が寄せられた場合には、丁寧に対応する。

⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、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。

⑦ 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 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

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（令和7年法律第33号。以下「安衛法等改正法」という。）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いる。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、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の安衛法等改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組む。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・援助等に取り組む。

② 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

ア 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



高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、改正労働安全衛生法により、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（令和8年2月10日公示）」の周知・指導を行う。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）の活用を図る。

また、中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、増加傾向にある転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害の防止のため、小売業や介護施設を中心にリーフレット等を活用した周知・指導を徹底するとともに、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対策の促進を図る。

イ 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

外国人労働者の就労環境を踏まえ、必要な労働災害防止対策の指導を行う。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を活用した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を活用した労働災害防止対策を推進する。

ウ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

個人事業者等の安全衛生対策の推進のため、改正労働安全衛生法により、令和7年5月からは注文者が配慮すべき事項の明確化を図ったほか、令和8年4月からは建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加されるとともに、注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等を含めることとなったところであり、これら措置の履行確保に取り組む。また、令和9年1月から個人事業者等の災害報告制度が創設されること、同年4月から個人事業者等自身が講ずべき措置や、業種を問わない混在作業での措置が新たに義務付けられることからその履行確保に向けた周知に取り組む。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。

エ 業種別の労働災害防止対策の推進

製造業については、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」に基づく機械製造時及び使用時のリスクアセスメントの確実な実施を促進する。また、労働安全衛生規則等の改正により、床上から無線式コントローラーにより運転を行う床上無線運転式天井クレーンに対応した新たな限定免許が創設され、令和9年4月から施行予定であることから、限定免許の対象となるクレーンや使用の要件等について周知を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業での労働災害を防止するため、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。

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、指導を行う。

林業については、「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」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る。

オ 労働者の健康確保対策の推進

(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。また、改正労働安全衛生法に基づく 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制度実施マニュアル」とあわせて、管内の小規模事業場への周知を行う。

(イ) 産業保健活動の推進等

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就業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。

(ウ) 治療と就業の両立支援の推進

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の促進のため、「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。

カ 化学物質等による健康障害防止対策

(ア) 化学物質による健康障害防止対策の推進

安衛法等改正法により、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、緊急時の対応等を含めた当該制度の適切な運用について周知指導する。あわせて令和 8 年 10 月から、安衛法等改正法により、個人ばく露測定を作業環境測定として位置付け、必要な講習を修了した作業環境測定士などによる実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組む。

また、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 月から施行されているところ、令和 8 年 4 月にはその対象が危険性又は有害性がある全ての化学物質（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む。この際、必要な取組についてノウハウが不足している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。

(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、解体等対象建築物等に対応した講習の修了者による石綿等の使用の有無に係る事前調査の実施の徹底を図る。特に令和8年1月からは、監督署への事前調査結果の報告に際し、事前調査を実施した者が修了した講習の区分の報告を求めており、その徹底を図る。石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）に基づく石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底及び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

令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則により、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作業員への周知の措置を事業者が義務付けたところであり、引き続き、改正内容の周知及び履行確保を図る。また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を行う。

キ 適切な監査指導

安衛法等改正法により、令和8年4月から、登録設計審査等機関が特定機械等の設計審査及び移動式クレーン等の製造時等検査を行うことができることとされた。また、制度の適正な運用を図るため、登録設計審査等機関、検査業者等の登録機関は設計審査、製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定及び特定自主検査について、厚生労働大臣の定める基準に従って行わなければならないこととされた。これら登録機関による検査等が適切に行われるよう、労働局等において立入検査等を行い必要な指導等を行う。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

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・適正な事務処理を一層推進する。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、認定基準に定める要件を含め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、労働保険関係の事務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確か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。