

平成25年度

秋田労働局行政運営方針



厚生労働省 秋田労働局

平成25年度 秋田労働局行政運営方針 目次

第1 労働行政を取り巻く現状と課題	1
1 社会経済情勢	1
(1) 経済社会の構造的な変化	1
(2) 最近の経済情勢	2
2 雇用をめぐる動向	3
(1) 最近の雇用失業情勢	3
(2) 若者の雇用状況	3
(3) 高年齢者の雇用状況	4
(4) 女性の雇用状況	4
(5) 非正規労働者の雇用状況	4
(6) パートタイム労働者の状況	5
(7) 障害者の雇用状況	5
(8) 職業訓練の状況	5
3 労働条件等をめぐる動向	6
(1) 労働時間・賃金の状況	6
(2) 労働災害の状況	6
(3) 雇用の分野における均等な機会及び待遇確保の状況	8
(4) 職業生活と家庭生活の両立の状況	8
4 セーフティネット機能に関する動向	9
(1) 申告・相談等の状況	9
(2) 労働保険制度の運営状況	10
第2 平成25年度秋田労働局の重点施策	11
1 総合労働行政機関として推進する重点施策	11
(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施	11
(2) 東日本大震災からの復興支援など各分野ごとの連携した対策の推進	11
2 労働基準行政の重点施策	14
(1) 経済情勢に対応した労働条件の確保・改善の積極的な推進	14
(2) 最低賃金制度の適切な運営	16

第3 労働行政展開に当たっての基本的対応方針	45
1 総合的な労働行政機関としての機能の強化	45
2 計画的・効率的な行政運営	45
(1) 計画的な行政運営	45
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	45
(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し	45
(4) 行政事務の情報化への対応	46
(5) 行政事務のコスト縮減の取組	46
(6) 遊休資産売却の確実な処理等	46
3 地域の実情に即した行政の展開	46
(1) 地域の経済情勢の的確な把握	46
(2) 地方公共団体との連携	47
(3) 労使団体等関係団体との連携	47
(4) 積極的な広報の実施	47
4 保有個人情報の厳正な管理及び 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	47
(1) 保有個人情報の厳正な管理	47
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	48
(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	48
(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取り扱いに係る周知徹底	48
5 綱紀の保持と行政サービスの向上	48
(1) 綱紀の保持	48
(2) 行政サービスの向上	49
◆参考資料	
参考資料1 平成25年度 行政運営方針重点取組・数値一覧	50
参考資料2 平成25年度 研修計画	52
参考資料3 平成25年度 行事計画	54
参考資料4 平成25年度 広報計画	56
(別添) 平成25年度 年間新聞発表広報計画	58



平成 25 年度 秋田労働局行政運営方針

平成 25 年度の行政運営にあたっては、製造業を中心とした雇用調整の動きや世界経済の減速の影響により依然として厳しい雇用情勢が続く中で、職業紹介業務の充実強化を図りながら、地方自治体が実施する各種施策と密接に連携し、若者、女性、高齢者、障害者などへの就労支援や、成長分野などでの雇用創出、人材育成を推進するとともに、生活困窮者への就労支援、地域のニーズに即した職業訓練、企業維持努力への支援の実施などの重層的なセーフティネットを構築し、経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策に取り組むこととする。

また、法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、災害が多発している業種に対する労働災害防止に向けた効果的な指導、子育て支援策、男女雇用機会均等確保対策を推進し、安心して働くことのできる環境整備に向けた取組を進めることとする。

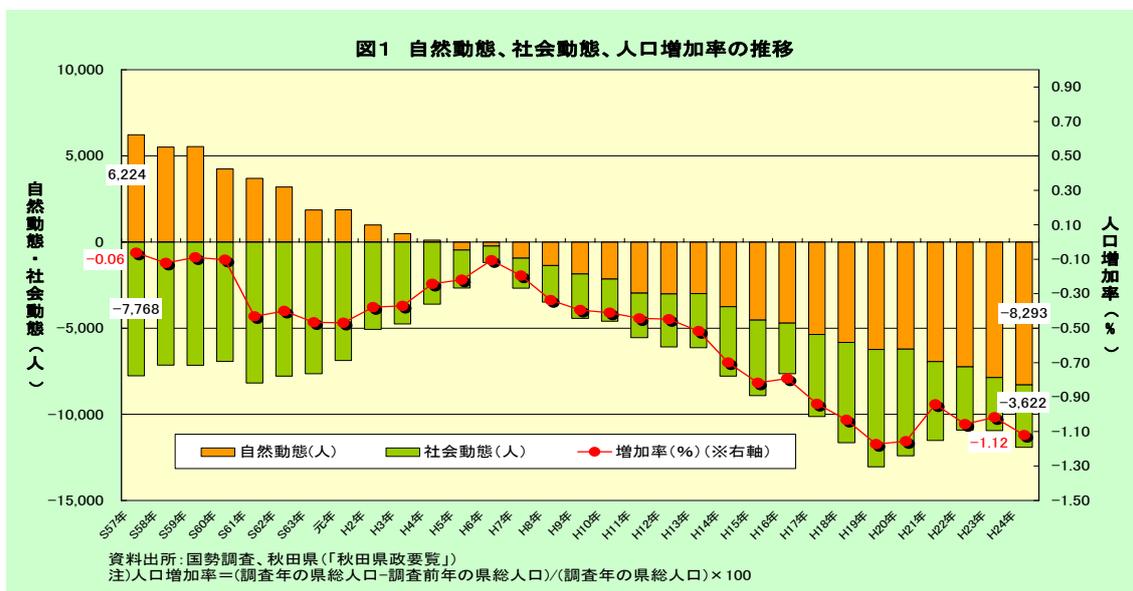


第 1 労働行政を取り巻く現状と課題

1 社会経済情勢

(1) 経済社会の構造的な変化

秋田県における人口は、1950年代から転出者が転入者を上回る「社会減」の状態が続いていることに加え、平成5年からは死亡者数が出生者数を上回る「自然減」の状態が加わり、人口減少が顕著となっている。(図1参照)

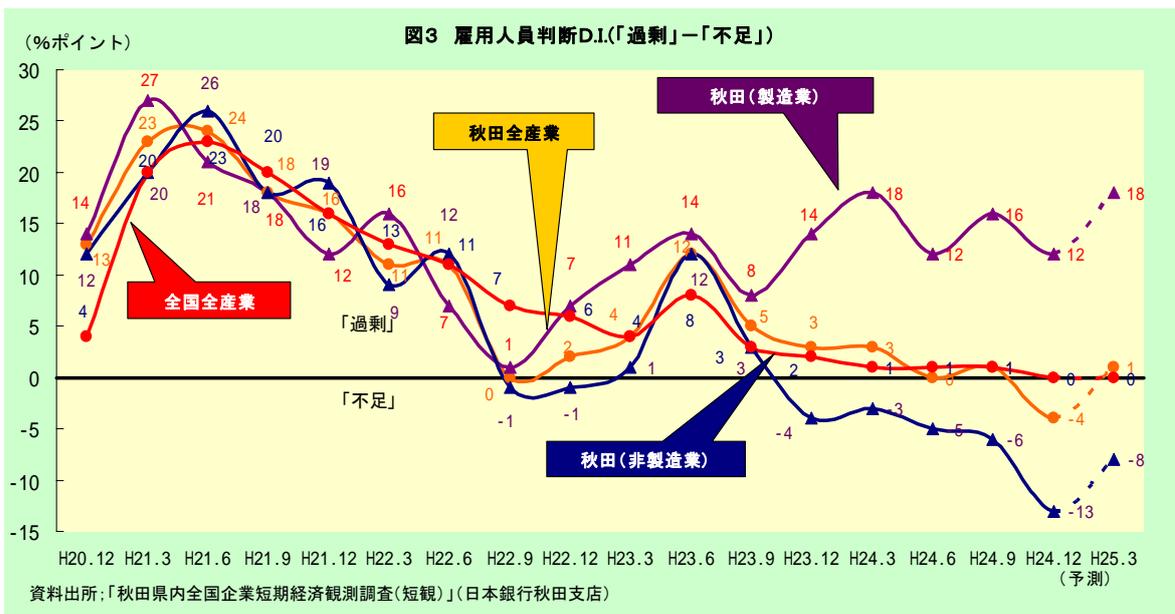
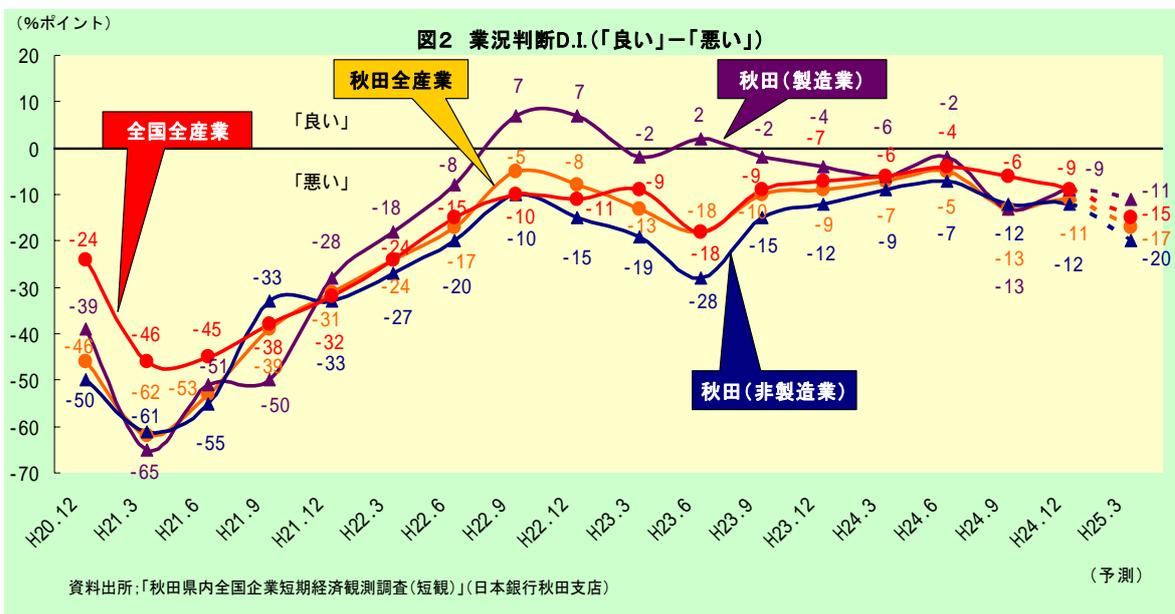


このような人口構造の変化により、少子高齢化が進んでいる当県では労働力率が低下し、就業者も減少することで所得の減少から消費の減少につながり、企業の生産や設備投資も減少することで、秋田県の経済全体が縮小されることが懸念される。



(2) 最近の経済情勢

昨年の秋田県の経済情勢は、一昨年の東日本大震災の下押し圧力から持ち直し、年央にかけては個人消費が堅調に推移するなど、内需を中心に持ち直しの動きが見られた。しかし、夏場以降は、海外経済の減速の影響などから、主要産業である電子部品や輸送・産業機械等において生産が減少傾向を示すようになり、全体として弱めの動きが見られるようになった。また、製造業の県内拠点再編の動きも本格化し、雇用面への影響も懸念されている。現在の県内景気は、各種指標とも幾分弱めの動きがみられ、先行きについては海外経済及び金融資本市場の動向の影響や、震災復興関連需要の波及度合い、デフレの影響等について注視していく必要がある。(図2・図3「日銀短観」参照)



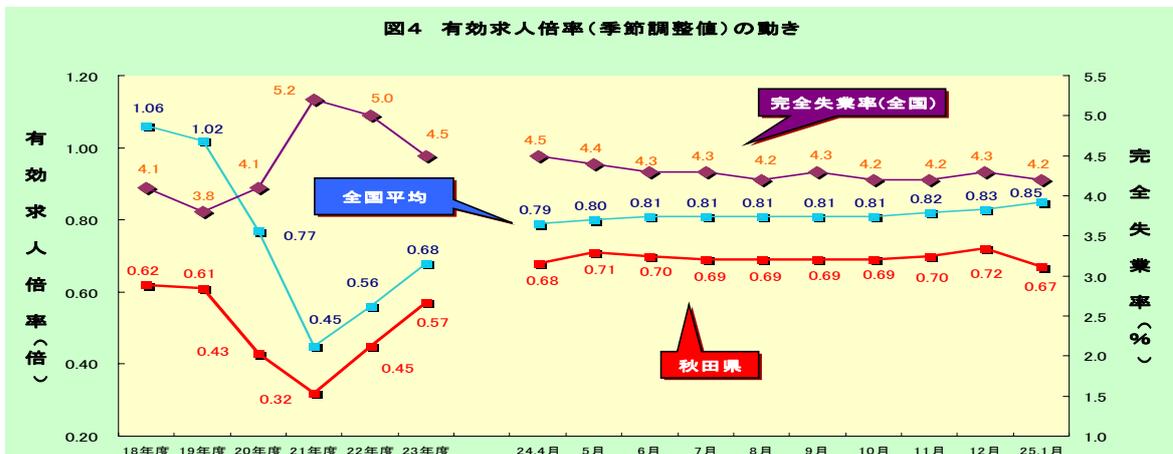


2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢

本県の雇用失業情勢は、震災復興の進展とともに持ち直しの動きが現れていたが、歴史的な円高を背景に電子部品産業で県内生産拠点再編の動きや世界経済の減速、日中関係の悪化等の影響が出るなど厳しさが窺われる状況となった。しかし、一方では個人消費の堅調さもあって、求人数は平成23年度を上回る状況で推移している。また、求職者数も減少傾向で推移しているが、新規求職者数では前年比増加の月もあるなど、今後の雇用情勢は厳しさが続くことが予想される。

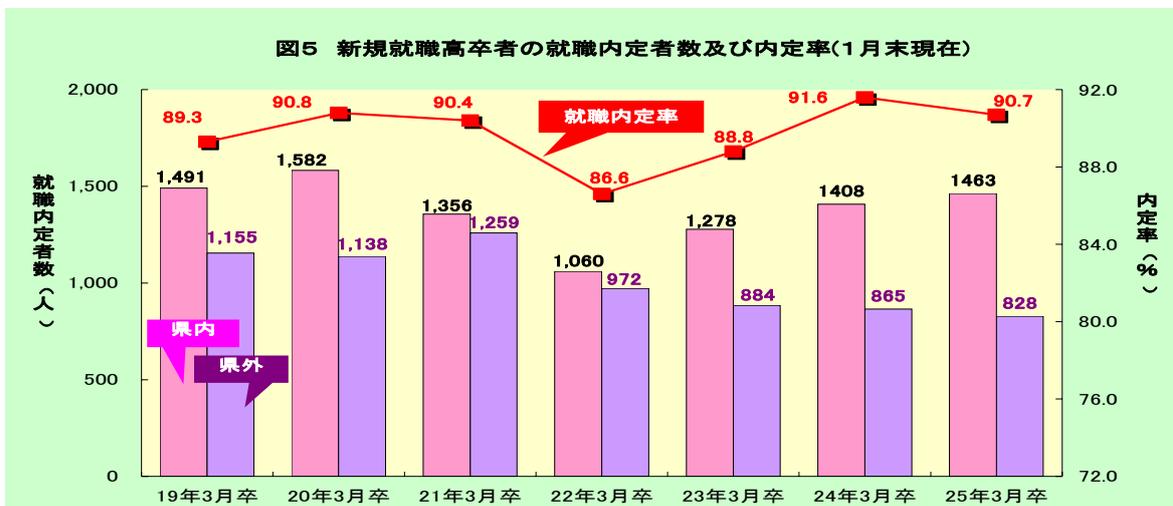
有効求人倍率は、平成24年5月には0.71倍と平成10年2月以来の0.7倍台となったが、その後は横ばいで推移しており、直近の平成25年1月には0.67倍となっている。これは全国平均の0.85倍に比較すると依然として低い水準であり、厳しい雇用環境であることに変わりはない。(図4「有効求人倍率の動き」)



(2) 若者の雇用状況

平成25年3月高卒予定者の就職内定率は、平成25年1月現在で90.7%と前年比で0.9ポイント低下した。大卒等については、81.0%と前年を6.6ポイント上回った。

地域の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現と、県内産業を支える人材の確保・育成を図っていくことが重要となっている。





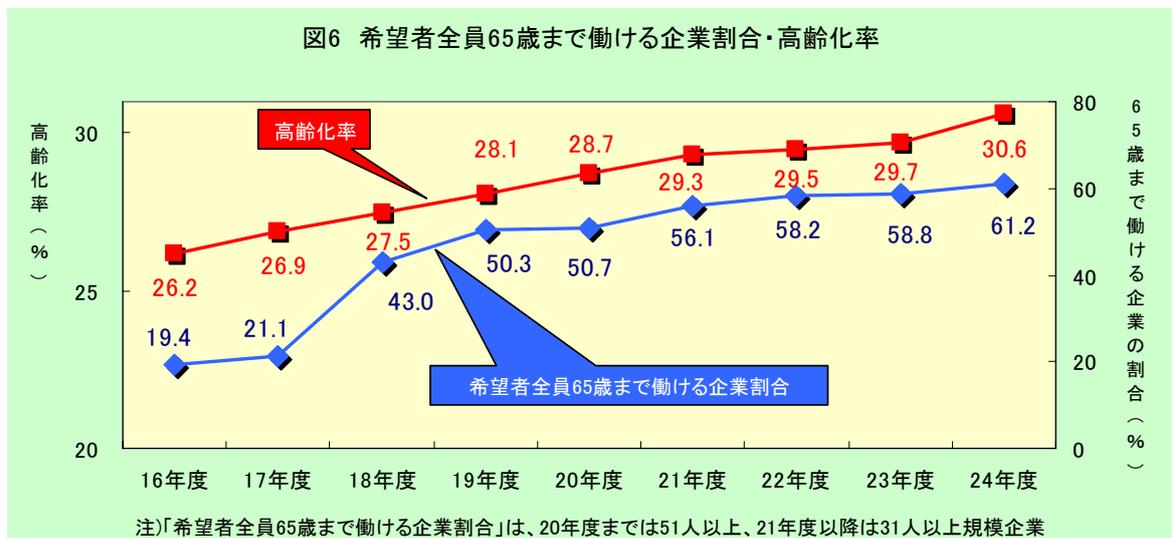
(3) 高齢者の雇用状況

日本の高齢化率は、平成 35 年に 30%に達することが予想されているが、秋田県における高齢化率は、全国よりも早く既に平成 24 年に 30%台に達している。

このように高齢化が進むなかで希望者全員が 65 歳まで働ける雇用の場の確保が喫緊の課題であるが、秋田県においては、希望者全員が 65 歳まで働ける企業割合は 61.2%と全国平均 48.8%を上回っており、平成 24 年度時点義務年齢である 64 歳までの高齢者雇用確保措置実施企業の割合も 98.3%と全国の 97.3%に比べ高くなっている。

特に、高齢化の進展により労働力人口が減少する秋田県においては、高齢者の培った知識や経験を活かし、社会の支え手として活躍する場の確保が重要であり、定年の引上げや継続雇用制度の導入等によって安定した雇用の確保に取り組むことが求められている。

図6 希望者全員65歳まで働ける企業割合・高齢化率



(4) 女性の雇用状況

秋田県の女性の雇用者数は、平成 22 年の「国勢調査」によると 178 千人で、雇用者全体の 46.6%を占め、全国の 44.9%を上回っている。また、県内の 20 歳から 40 歳までの子育て期にある女性の労働力率も、年代層により 8 ポイント～11 ポイント程度全国平均を上回り、県内では仕事と子育てを両立している女性労働者が多い状況がうかがえる。

一方で、雇用均等室に寄せられる相談等から、就業を希望しながらも出産・育児等のため離職を余儀なくされる女性が依然として見受けられる。

今後も人口減少が見込まれる秋田県においては、女性労働力の積極的な活用がさらに重要となることから、ポジティブ・アクションや仕事と家庭の両立支援対策を推進すること等により、出産・育児期においても健康で安心して就業を継続することができるよう雇用環境を整備することが求められている。

(5) 非正規労働者の雇用状況

秋田県内の非正規労働者は、平成 23 年度労働条件等実態調査(秋田県)によれば、30.9%を占めている。また、新規求職者の 7 割以上が正社員を希望している。

しかしながら、平成 25 年 1 月の新規求人に占める正社員以外の非正規労働者求人は、全求人 63.3%となっており、正社員の有効求人倍率は 0.36 倍と正社員希望者にとって



は特に厳しい状況となっている。

(6) パートタイム労働者の状況

秋田県のパートタイム労働者は、平成 22 年の「国勢調査」によると 113 千人で、雇用者全体の 29.7%を占め、全国の 30.9%を若干下回っている。

パートタイム労働者については、企業における基幹的な労働力であり、経済社会に欠くことのできない存在となっているものの、正社員との均衡のとれた待遇の確保等については対応が十分ではない。

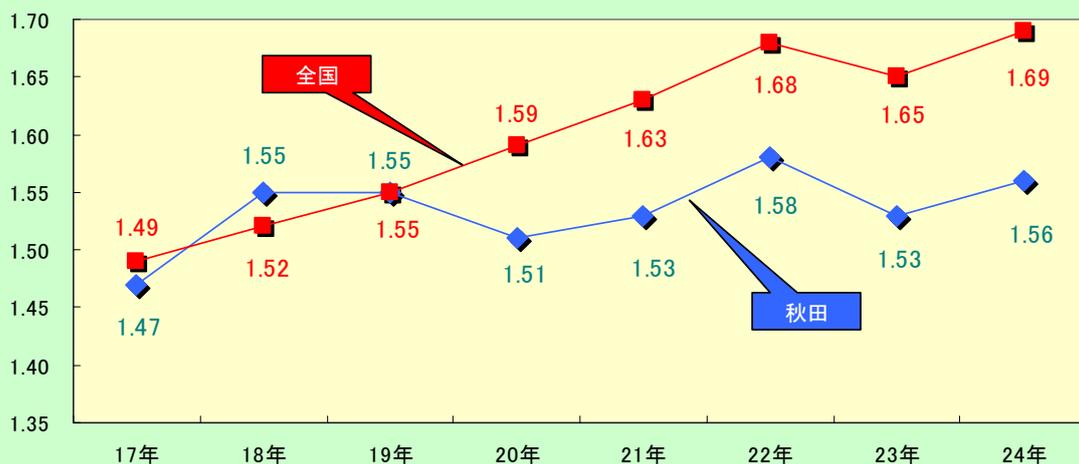
このため、パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇を確保するとともに、正社員への転換を推進し、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備する必要がある。

(7) 障害者の雇用状況

平成 24 年度における障害者の就職者数は、厳しい雇用失業情勢の中 485 名(1 月末現在)と昨年と比較して 52 名(1 月末現在)の増加となっている。

民間企業における障害者雇用状況は、雇用障害者数が 1,554 人と過去最高を記録したが、実雇用率は 1.56%と全国平均 1.69%と比較して 0.13 ポイント低くなっており、都道府県別では全国最下位となった。雇用率達成企業割合は 51.3%と全国平均 46.8%より 4.5 ポイント高くなっているものの、約半数の企業が法定雇用率 1.8%を達成しておらず、障害者の雇用を取り巻く環境は依然として厳しい状況である。このため、障害者個々の障害特性に配慮しつつ、雇用率未達成企業に対する指導の強化と意識啓発を行い、労働局と秋田県及び関係機関が連携して障害者の雇用拡大に努める必要がある。

図7 障害者実雇用率の推移



(8) 職業訓練の状況

平成 24 年度における公共職業訓練の実施状況は、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は 1,497 人、就職率が 79.1%（施設内）、60.3%（委託）となっている（平成 24 年 12 月末現在）。また、求職者支援制度による平成 24 年度の職業訓練（求職者支援訓練）の訓練開始者数は 514 人、制度開始からの就職率は、基礎コース 68.5%、実践コース 73.8%



(平成 24 年 10 月訓練終了までの終了 3 カ月後) となっている。

平成 24 年の求職者数は減少傾向で推移したものの、円高の影響等による雇用調整により求職者の減少傾向も足踏み状態に変化しており、公的職業訓練は引き続き求職者等の訓練ニーズを把握するとともに、秋田県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構と情報共有・調整を図りながら計画策定を行い、地域の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の実施により再就職を支援していく必要がある。

さらに、産業構造が変化していく中で、成長が見込まれる分野等における雇用創出の必要性などから、それに連動して能力開発による人材育成と雇用支援が必要とされている。また、非正規雇用の労働者が近年若年者層を中心に増加傾向であることから、事業主による非正規雇用の労働者のキャリアアップ支援に向けた取組促進に向け、能力開発の機会の乏しい者のキャリアアップ(処遇改善等を含む)による正規雇用化が図られるように、積極的に助成措置を活用しながら、指導援助を行っていくことが重要となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 労働時間・賃金の状況

平成 24 年における一人平均月間労働時間は、秋田県内の事業所規模 30 人以上で所定外労働時間が前年に比べ 0.1 時間増加の 10.2 時間(全国平均は前年に比べ 1.2 時間増加の 12.2 時間)となり、総実労働時間が前年に比べ 1.3 時間増加の 155.4 時間(全国平均は前年に比べ 1.8 時間増加の 150.7 時間)となった。

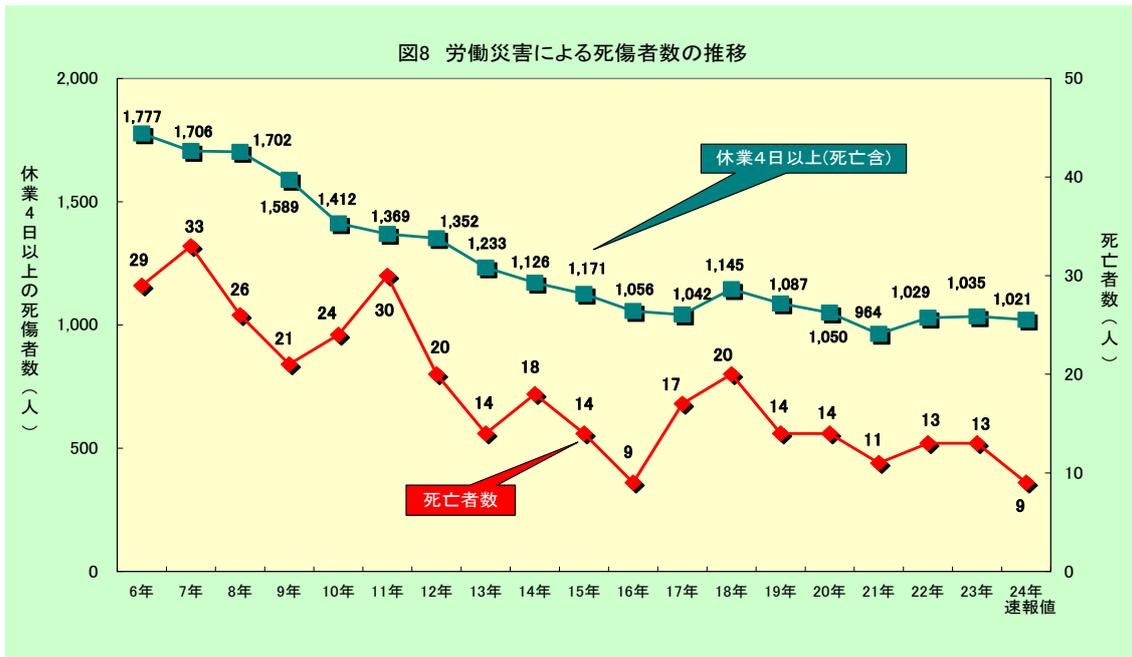
また、平成 24 年における一人平均月間賃金は、秋田県内の事業所規模 30 人以上で所定外給与が前年に比べ 1,231 円減少の 15,661 円(全国平均は前年に比べ 23 円増加の 23,974 円)となり、一人平均月間給与総額は、前年に比べ 5,152 円増加の 235,258 円(全国平均は前年に比べ 5,647 円減少の 356,649 円)となった。

県内経済は厳しい状況であり、雇用調整が行われている中で、労働時間が増加しており、一部の労働者の業務負担が増加し、長時間労働を余儀なくされている場合があることや、企業の経営環境の悪化が賃金不払い残業を惹起させている場合があることも懸念され、事実、賃金不払い、解雇、労働時間などに関する相談が高水準で推移している。

このため、引き続き長時間労働の抑制及び賃金不払残業の解消を始めとする労働基準関係法令の遵守徹底を図ることが重要となっている。

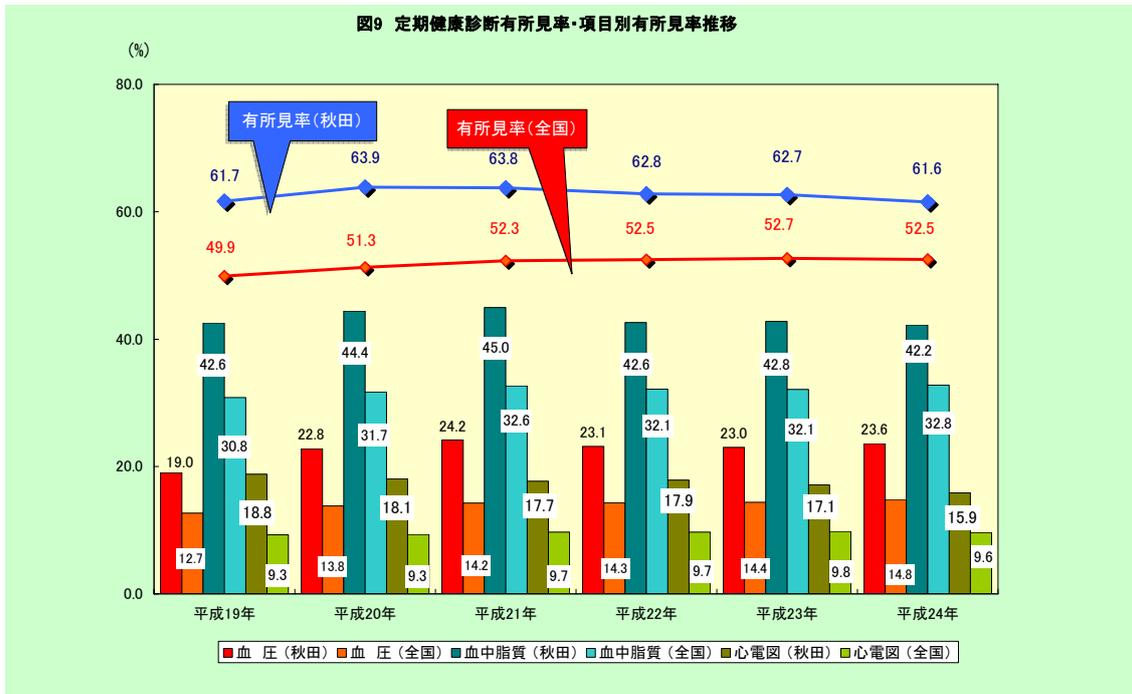
(2) 労働災害の状況

休業 4 日以上労働災害による死傷者数は長期的に減少傾向にあったが、平成 22 年以降増加に転じ、平成 24 年も前年同期比増で推移した。しかし、死亡災害は前年比 4 名減の 9 名と、過去最少値と並ぶこととなった。



一方、労働者の健康面では、定期健康診断における有所見率は、平成20年をピークとして徐々に減少しているが、脳・心臓疾患関係項目の血中脂質、血圧等の有所見率が高水準で推移しているほか、仕事や職業生活に関して強いストレス等を感じている労働者の割合も高く、自殺者に占める労働者の割合が2割以上となっている。さらに、職場における受動喫煙対策の推進が必要である。

このため、厳しい経済状況の下においても労働者の安全衛生対策が後退することのないよう各種対策に取り組み、安全衛生水準の一層の向上を図る必要がある。





(3) 雇用の分野における均等な機会及び待遇確保の状況

男女雇用機会均等法に係る相談は増加しているが、女性労働者からの妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談は減少傾向にある。労使間の紛争については、均等室からの助言で自主的に解決した事案が多く、紛争解決援助制度の利用が少ない。

こうした状況から、引き続き男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、紛争解決援助制度の利用を積極的に推進することにより、労働者が性別により差別されることなく、また、妊娠・出産等を理由に不利益取扱いを受けることなく、その能力を発揮できる環境を整備することが重要である。

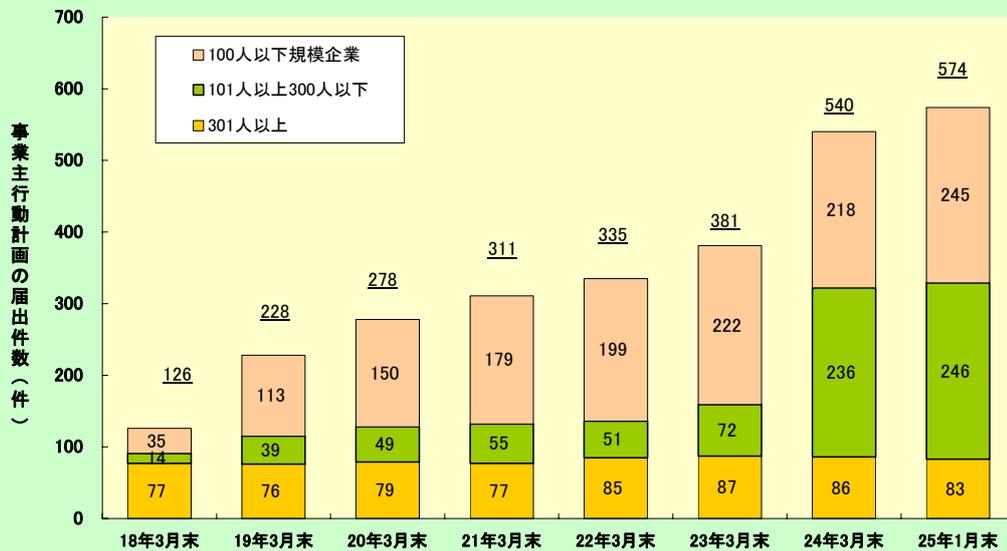
また、実態として男女間格差の大きい企業が見受けられることから、ポジティブ・アクションの取組を促進することが必要である。

(4) 職業生活と家庭生活の両立

秋田県の出生率が平成7年以降17年連続全国最下位となっているなかで、次代の社会を担うすべての子どもたちが健やかに生まれ、かつ、成長できる環境を整備するためには、地域や職場における総合的な次世代育成支援対策を積極的に推進する必要がある。

このため、昨年7月に全面施行された改正育児・介護休業法の内容が定着するよう、法の周知及び履行確保のための指導を徹底し、併せて、次世代育成支援対策推進法に基づいた認定企業を増やすことが必要である。

図13 次世代法に基づく事業主行動計画の届出件数の推移



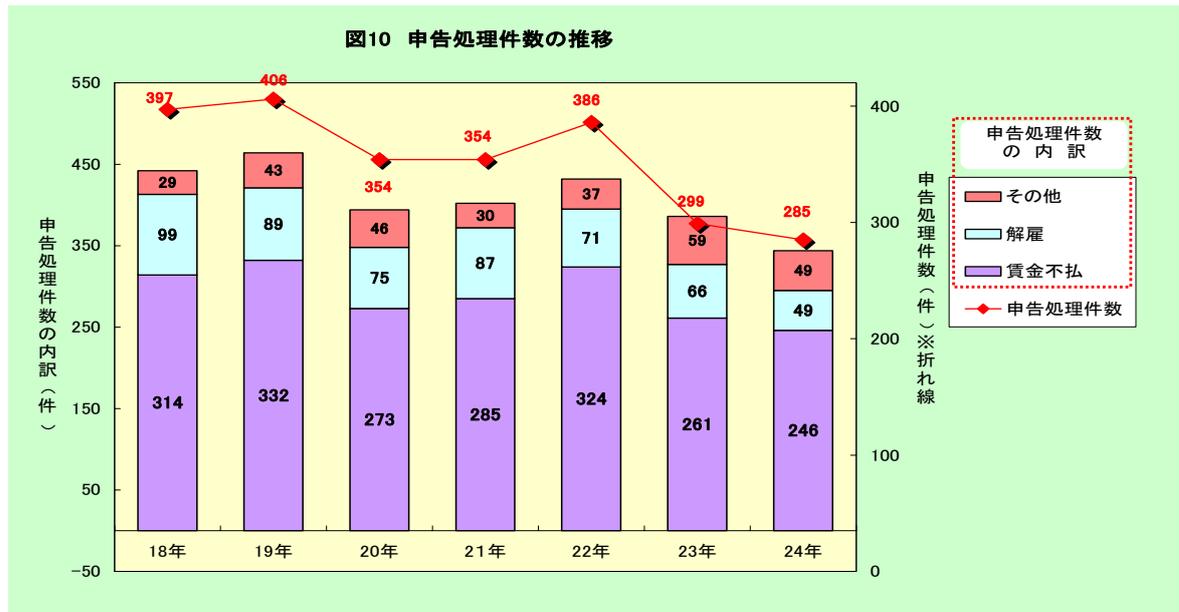


4 セーフティネット機能に関する動向

(1) 申告・相談等の状況

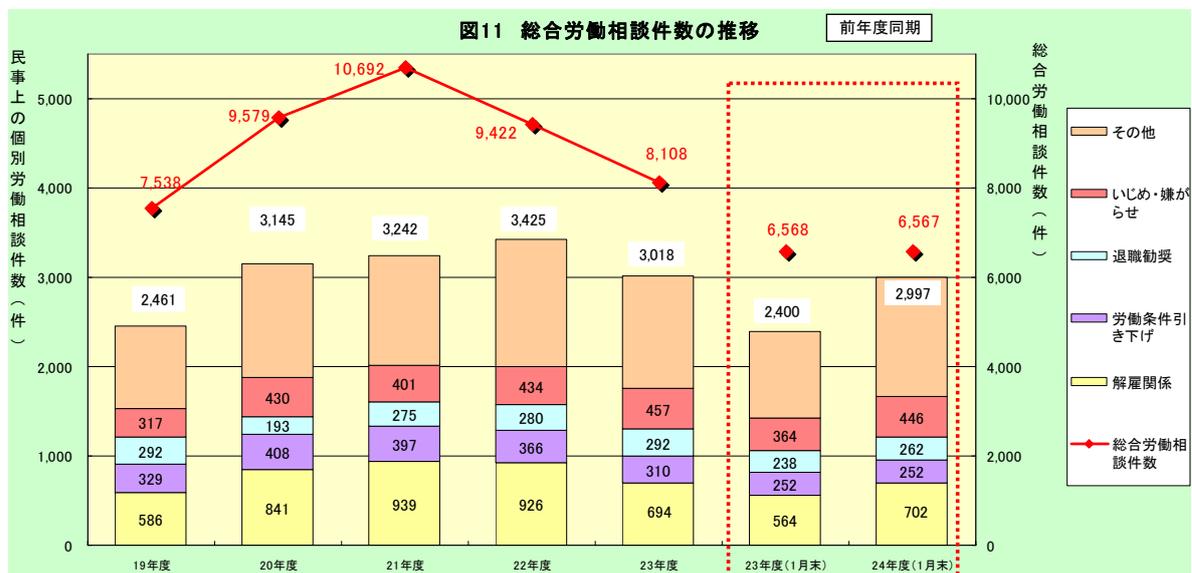
労働基準監督署が労働基準関係法令違反の申告を受理した件数は285件と2年連続して前年を下回り、賃金不払と解雇の申告件数はそれぞれ246件、49件となっているが、昨年8月以降増加傾向にある。

また、企業倒産に伴い賃金や退職金が支払われずに未払賃金立替払制度の対象となる事案も昨年8月以降増加傾向にある。



また、総合労働相談件数は前年度とほぼ同数であったが、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。）に関する相談は増加しており、その内容も、解雇、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等多様なものとなっている。

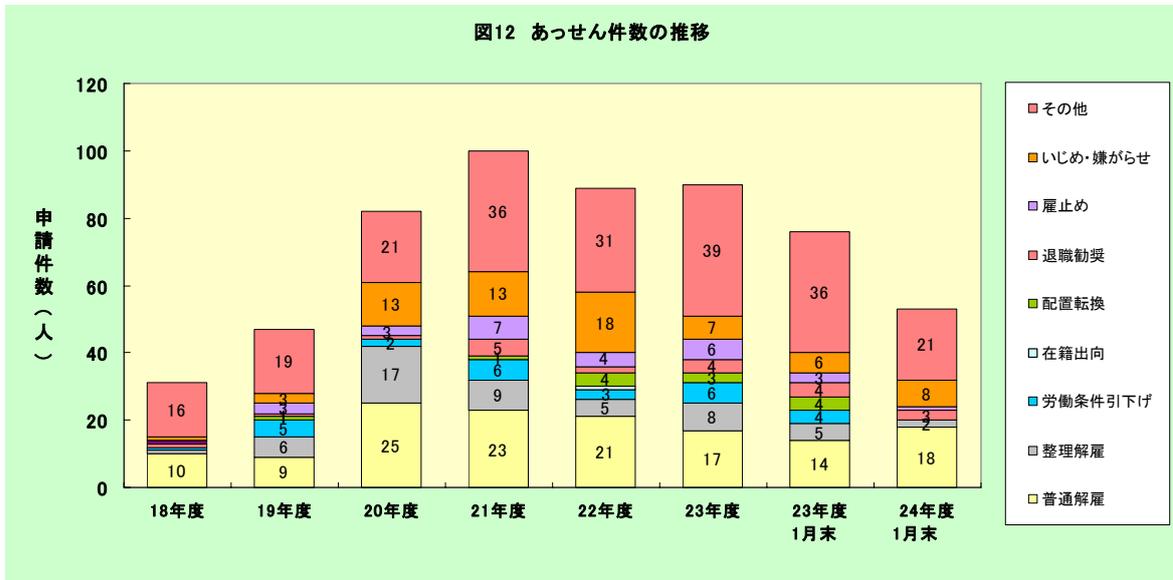
また、募集・採用、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、育児・介護休業の取得等に関する相談も依然として後を絶たない状況である。





今後においても、雇用調整等の発生に伴い、解雇や賃金不払等の申告や労働条件の不利
 益取扱い等の相談も依然として見込まれることから、法定労働条件の確保・改善のための
 対策、個別労働紛争解決制度、男女の均等な機会及び待遇の確保対策等を積極的に推進し、
 労働局として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となっている。

図12 あっせん件数の推移



(2) 労働保険制度の運営状況

雇用保険一般被保険者の受給資格決定件数、受給者実人員とも大幅な減少となっており
 給付総額も激減している。しかしながら、労災保険給付については、労働災害が増加傾向
 にあり給付件数、給付額も増加している。

現下の経済情勢下において雇用失業情勢の停滞が続くなかでは、早期再就職が極めて困
 難であり失業の長期化を余儀なくされる求職者の生活基盤の安定のためにもセーフティネ
 ット機能としての雇用保険法の適正な運営が強く求められている。また、労働災害等によ
 って被災された労働者に対するセーフティネット機能としての労災保険給付については、
 被災者の早期救済のため、認定基準等に基づいた適正な認定とともに、迅速な事務処理が
 求められている。

今後においても厳しい情勢が予想されることから、求職者の滞留や新たな解雇者の発生
 も懸念され、労働保険制度を将来にわたって安定的な運営をしていくためには、制度の適
 正な運営とともに費用負担の公平性を確保することが必要であり、労働保険未手続き事業
 場の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行うことが重要となっている。



第2 平成25年度秋田労働局の重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

労働局・労働基準監督署・ハローワークの連携の下、企業倒産、雇用調整等に係る情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払い、解雇手続き、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続き等について総合的かつ機動的な対応を図る。また、それらの相談については、個別労働紛争に関連する場合も多いことから、総務部企画室に対しても情報の提供を行う。

(2) 東日本大震災からの復興支援など各分野ごとの連携した対策の推進

ア 東日本大震災からの復興支援

被災地の復興が進むに伴い、県内避難者も減少傾向で推移し、求職者も減少している。

また、個々の就職・就労ニーズは、時の経過とともに変化してきている。このため、関係機関と連携のもと、状況把握に努めるとともに、求職者個々のニーズを踏まえながら、“しごと”と“暮らし”を支援する。

[対 策]

「秋田県『日本はひとつ』しごと協議会」を構成する関係機関等と連携し、県内避難者の状況把握に努めるとともに、ハローワークに集約した復興支援情報を積極的に発信することにより、避難者等の就職・就労を支援する。また、雇用保険受給終了後も失業が長期化し、生活の困窮をきたすおそれのある者等に対しては、福祉関係機関と連携のうえ、生活保護等も視野に入れた対応を図るなど、就労・生活両面で支援する。

被災離職者等を雇い入れる事業主を助成する被災者雇用開発助成金の活用を引き続き周知し、被災者の就職促進を図る。

イ 労働関係法令等の周知啓発

労働局には多数の労働相談が寄せられているが、雇入れ時の通知書が交付されていないことに端を発している労使間のトラブルなど、基本的な労働関係法令の不知やまた判例の考え方の理解不足等に起因していると考えられるものも少なくなく、労使の紛争の未然防止や、安心して働ける職場づくりのためには、労働関係法令等の周知が必要である。

[対 策]

簡便な法定労働条件の周知を兼ねた雇入通知書や使用者として遵守しなければならない労働関係法令等を取りまとめたコンプライアンスチェックテキストを各ハローワーク・労働基準監督署に配置し、またホームページにも公開することにより、積極的に



事業主、労働者に周知することとする。

ウ 男女雇用機会均等確保対策等の推進

均等法に関する相談は増加しているが、女性労働者からの妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談は減少傾向である。

法の履行確保のために、より効果的、効率的な周知と紛争解決援助制度の積極的な運用が求められることから、法違反に関する情報を把握した場合は雇用均等室へ提供する等により連携を図る必要がある。

また、昨年7月1日に改正育児・介護休業法が全面施行されたことから、特に中小企業に対し連携して周知、指導等を行うことが必要である。

[対 策]

男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の内容について、労働基準監督署における就業規則の受理時及びハローワークにおける求人の受理時等に周知を図る。

また、労働基準監督署またはハローワークにおいて、妊娠・出産及び育児休業の取得等を理由とした解雇等の不利益取扱い、セクシュアルハラスメント等に関する相談、法違反の疑いのある事業所に関する情報を把握した場合は、雇用均等室への提供を行う。

エ 出産・育児により離職した女性に対する再就職・再就業支援の推進

出産や育児のためにやむを得ず離職した女性の再就職に向けて、仕事と育児の両立を支援する。

[対 策]

マザーズコーナーが中心となって、雇用均等室と連携の上、子育てとの両立支援に積極的に取り組む企業の情報や保育所等の情報提供を行うほか、重点支援対象者には担当者制により求職者のニーズに細やかに対応した職業相談・職業紹介を行う。

オ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者については、働き方が多様化し企業における基幹的な労働力となっている者も増えているが、その働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇の確保については十分でない。

労使双方がパートタイム労働法について理解を深められるよう、連携して周知を行うとともに、事業主、パート労働者等からの相談に適切に対応することが必要である。

[対 策]

雇用均等室と各部が十分に連携するとともに、ハローワークにおいて行われる求職者を対象とするセミナー等において、パートタイム労働個別相談を開催し、雇用均等室職員より具体的な説明を行うこととする。

カ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

労働者派遣事業が、労働者派遣法等に沿った適正な運営がなされるよう、個別・集団



指導の徹底により、派遣労働者の保護及び就業条件の確保に努める。

[対 策]

計画的な個別指導の実施と各種研修会・セミナー等による集団指導の実施を職業安定行政と労働基準行政の緊密な連携により実施し、法令遵守の徹底を促進する。また、違反事案の相互情報提供、共同監督の実施などを徹底する。

キ 個別労働紛争解決制度の周知

離職者が多く訪れるハローワークでの窓口相談において、解雇等個別労働紛争となるものについては、的確に総合労働相談コーナーへの誘導を行うことにより、制度の活用促進を図る必要がある。

[対 策]

総合労働相談コーナー及び個別労働紛争の機能や役割を十分周知し、気軽に相談することができるよう、リーフレットの配備、研修の実施等により環境整備を行うこととする。

ク 使用者による障害者虐待の防止対策の推進

障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう障害者の虐待を防止するとともに、その予防と早期発見のための取り組みなどを定めた障害者虐待防止法が施行されたことから、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政が連携しその円滑な施行を図る必要がある。

[対 策]

事業所内で所管する法令に違反する障害者虐待が行われている恐れがある情報を把握した場合には、速やかに虐待の有無などを調査し、法令違反が認められれば、その是正を指導する。



2 労働基準行政の重点施策

労働基準行政としては、法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、労働条件の向上・労働環境の改善に向けた労使の取組を効果的に促すための施策を推進する。

また、災害が多発している業種に対する労働災害防止に向けた効果的な指導及び迅速・適正な労災保険給付に積極的に取り組むこととする。

(1) 経済情勢に対応した労働条件の確保・改善の積極的な推進

厳しい経済情勢の中でも、労働基準法等に定める法定労働条件の確保・改善は実施されなければならないことから、その遵守徹底に向け、厳正な対応を行うとともに、賃金不払・不適切な解雇事案等の申告事案については、迅速な処理を行い早期救済を図る。

[目標設定]

大量整理解雇事案について、迅速かつ適切に対応する。

30人以上の労働者が対象となる事案への監督及び啓発指導の実施 100%

[対 策]

ア 法定労働条件の履行確保等

各種説明会等の機会を活用し、労働基準法令について労使別に作成したパンフレットを活用するなどにより周知を図るとともに、的確な監督指導を実施することにより法定労働条件の履行を確保する。また、重大又は悪質事案に対しては、厳正な対応を行うとともに、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

特に、有期契約労働者については、労働基準法に基づく更新の有無や更新の判断基準の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、各種機会を利用して周知徹底を図るとともに、監督指導等において使用者に対する指導を徹底する。

イ 長時間労働抑制のための監督指導等

使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、限度基準に適合しない時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準を遵守するよう窓口等で指導を行う。特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場等に対しては、重点的に指導を行う。

ウ 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理は適切に行われ、適切な割増賃金が支払われることが必要であることから、情報把握に努めながら「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基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施する。その際、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。



エ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止にも留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

オ 労働契約法等の周知・啓発

労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法や裁判例の趣旨及び内容について、あらゆる機会を捉えて、労使双方に対して情報提供や周知を図る。また、各ハローワークに局が独自に作成したパンフレットを配備し、採用時における基本的なルールを周知する。

また、大型倒産、大量整理解雇等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、労働基準法等で定める法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等については、監督指導を実施するなどにより迅速かつ適切に対応する。その際、解雇や雇止め、退職勧奨、出向等については、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われることがないようにパンフレット等を活用し、事業主に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行う。

なお、改正労働契約法が平成 25 年 4 月 1 日から全面施行されることから、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、改正法の内容及び本省が平成 25 年度に収集・作成する無期転換後の雇用管理に関する先進的好事例、モデル就業規則等についての周知に努める。

カ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

自動車運転者、介護労働者、技能実習生を含めた外国人労働者、障害者等の特定労働分野で就労する労働者の労働条件確保・改善を図るため、対象の特性に応じた監督指導等を行う。

特に、自動車運転者については、業界団体未加入の事業者に必要な労働基準関係法令等の知識を付与するため、個別に法令等の周知等を行うほか、地方運輸機関と連携して運輸事業の新規参入者に対して実施する講習会に講師を派遣するなどして労働基準関係法令等について教示する。

また、技能実習生について、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図る。

さらに、障害者である労働者については、障害者虐待防止の観点も含め、法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深める。

キ 過重労働解消と仕事と生活の調和実現にむけた働き方・休み方の見直し

過重労働による健康障害防止に向けた事業主等の意識を高め、働き方・休み方の見直しを進めるため、特に労働時間が長い業種・職種等を念頭に置きつつ、「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」の更なる周知に努めるとともに、働き方・休み方の改善に向けたコンサルタントなどの活用による計画的な助言・指導、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

また、年次有給休暇の取得促進については、計画的付与制度の活用を図るなど、年



次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた労使の自主的な取組の促進に努める。

ク 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

医療従事者の勤務環境を改善するため、当局（事務局）、医療関係機関、地方公共団体等からなる企画委員会及び研修会を開催し、医療機関の労務管理等に関する知識の向上を図るとともに、医療従事者の労務管理等の改善についての相談支援を実施しつつ、医療機関における先進的な取組や好事例等を収集し、その普及・啓発を推進する。また、医療従事者等の勤務環境の改善に自主的に取り組む団体を支援するため、「労働時間等設定改善推進助成金」の効果的な活用を図る。

ケ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスター、リーフレット等の配布、掲示やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図る。

また、労使にこの問題への取組を支援する参考資料を周知するとともに、集団指導等の場を活用して労使の具体的な取組の促進を図る。職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて取り組む社会的気運を醸成するとともに、労使の自主的な取組を促進するため、労使双方に対して「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」の周知を図る。

コ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」を排除するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、関係部署との連携を図りながら、的確な監督指導を実施し、その存在を認めた場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

また、業務上又は通勤を理由とした健康保険の不支給情報に基づく労災請求の勧奨を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度をセーフティネットとして一層機能させるため、引き続き、秋田地方最低賃金審議会の適切な運営及び最低賃金の周知徹底を図る。また、「最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援事業」について、中小企業等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

[対 策]

ア 最低賃金審議会を円滑に運営するとともに、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等を通じ広く最低賃金額の周知徹底を図る。

イ 最低賃金法の履行確保上問題のあると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を行い、遵守徹底を図る。

ウ 最低賃金引上げのための中小企業支援事業について、最低賃金総合相談センター（委託事業）と連携し、社会保険労務士会や事業主団体等の協力を得て、県内事業主への周知に努めるとともに一層の利用促進を図る。



(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進

労働災害が連続して増加しているという緊急事態に歯止めをかけ、尚且つ第12次労働災害防止計画及び2020年までに労働災害を3割以上減とする新成長戦略(平成22年6月閣議決定)の目標達成に向け、労働災害を減少させること、また、メンタルヘルス対策をはじめ、労働者の健康確保措置を徹底させること等を目指して、以下の事項を重点に労働災害防止対策を推進する。

[目標設定]

- ・ 第三次産業の中でも、下記重点対象業種における死傷者数について平成24年発生件数と比較し、下記の目標値まで減少させる。

小売業	24年数値から	4%減	(139件以内)
社会福祉施設	同	2%減	(62件以内)
飲食店	同	4%減	(22件以内)
陸上貨物運送事業	同	2%減	(61件以内)

- ・ 製造業・建設業・林業の死亡者数について6人以下に減少させる
- ・ 規模30名以上の企業におけるメンタルヘルス対策の実施を50%以上とする。

[対策]

ア 労働災害の減少を図るための対策

(ア) 第三次産業等重点対象業種に対する労働災害防止対策

a 小売業における労働災害防止対策

小売業においては、転倒災害、腰痛、墜落・転落、交通事故が多発していること、また、50歳以上の高年齢労働者の労働災害の割合が5割を超えている等の状況にある。当局で発足した転倒災害防止プロジェクト・チームの提言や、「小売業店舗における労働災害防止のポイント(仮称)」等各種リーフレットを活用しつつ、4S活動(整理、整頓、清掃、清潔)の推進等による自主的取組の促進や、高年齢労働者に配慮した職場改善等により、転倒災害の防止について指導する。また、指導に当たっては、多店舗展開をしている企業の本社や中核支社を対象とする等、効率的に実施する。

b 社会福祉施設における労働災害防止対策

社会福祉施設においては、転倒災害及び腰痛が増加していること、また、高年齢労働者の労働災害の割合が5割を超えていること、事業所開設や就業者数も増加していること等から、プロジェクト・チームの提言や「社会福祉施設における安全衛生対策マニュアル」等各種リーフレットを活用しつつ、転倒を防止するための整理整頓、腰痛防止対策や高年齢労働者に配慮した職場改善について指導する。また、地方公共団体所管部署等との連携を図り、地方公共団体が行う事業者への講習会の機会をとらえて、労働災害防止に係る説明を行う等、安全衛生活動の効果的な浸透を図る。

c 飲食店における労働災害防止対策

飲食店では、転倒災害、切れ・こすれ災害及び高温・低温物との接触災害が多くを占めている。このため、これらの事故の型による災害の防止を中心に指導す



る。

d 陸上貨物運送事業における労働災害防止対策

陸上貨物運送事業においては、労働災害のうち荷役作業時の災害が7割を占めており、また墜落・転落災害が多く発生している。

荷役作業時の墜落・転落災害防止については、荷主との協議も重要であることから、安全な作業方法、設備の改善について要請指導するとともに、あらゆる機会を活用して、災害発生上の問題点、荷主等が協力できる事項についての好事例紹介などの情報提供を行いつつ、適正な発注条件の確保を促進する。

(イ) 重篤な労働災害を減少させるための重点業種

a 建設業における労働災害防止対策

建設業界では、緊急経済対策が講じられる中、復旧・復興工事の加速もあり、人材不足が生じている。その結果、人材の質の維持や現場管理に支障を来すことなどから、労働災害発生のリスクが高まっている。また、過去の死亡災害発生状況も踏まえると、死亡災害の減少に着目した対策の実施に主眼を置く必要がある。

具体的には高所作業における墜落・転落防止措置の徹底を図ること、足場等について法令遵守の徹底や「より安全な措置」の実施等について、きめ細やかな指導を行うこと、重機災害の防止に係る接触防止や転落防止の安全対策を徹底させること、交通労働災害の防止について一層の意識啓発を行うこと等を重点として実施する。

b 製造業における労働災害防止対策

製造業においては、ここ数年3件以内の死亡災害の発生となっており、また、業種区分による特徴も少ないものとなっていることから、安全管理面もハード面では他の業種と比し充実していると言える。但し、事故の型で分析すると、①荷の運搬に関連し、挟まれる、轢かれる等の死亡災害がフォークリフト、ダンプトラック、重機類によって発生している事例、②倉庫二階やタンクの開口部における非定常作業において手すり等の墜落防止対策が不十分で墜落・転落した事例、③回転機械やコンベアなどのトラブル対処のため補修作業を行うに当たって機械を停止せず、または同僚が誤って起動させる等によって挟まれ・巻き込まれ災害となった事例等に殆どが分類される。

よって、これらへの対処をリスクアセスメントの実施とともに、行政が強力に働き掛ける。

c 林業における労働災害防止対策

林業における死亡災害は、平成19年以降8件発生しているが、その内伐木作業に関するものが6件となっている。中でもかかり木処理に係る死亡災害がそのほとんどであり、それへの安全対策を徹底させる必要がある。

また、高齢労働者の就業比率が非常に高いことから、ベテランであっても伐木作業時の基本的な安全作業手順を徹底すること等について、高齢労働者に着



目した対策を業界団体などとともに推進する。

イ 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱い事業場について、発がん性を始めとした危険有害性に応じて適切なばく露防止措置が徹底・促進されるよう、労働衛生管理上問題があると考えられる事業場を中心に、個別指導や集団指導等により、化学物質障害予防規則等の順守徹底を始めとした適切なばく露防止措置の指導を行う。また、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

ウ 労働者の健康を確保するための対策

(ア) メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策については、引き続き「職場におけるメンタルヘルス対策3か年計画」に基づき、事業場の取組の実態に応じ、労働者に対するセルフチェックの機会の提供、労働者からの相談に適切に対応できる体制の整備、事業場外資源の活用促進等を助言・指導する。また、独自の取組が困難な事業場にはメンタルヘルス対策支援センターによる支援や地域産業保健センターでの相談の活用を勧奨する。

また、労働者の自殺対策について、前年度実施した県との共催によるセミナーの参加者アンケートを参考に、企業にとって実務的な講習内容となるようなセミナーを本年度も開催することとする。

(イ) 過重労働対策

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、労働時間管理、健康管理等に関する法令遵守の徹底のための監督指導等を行うとともに、小規模事業場については、長時間労働者に対する医師による面接指導制度の周知を図るとともに、地域産業保健センターの利用を勧奨する。

(ウ) 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業や建築物に吹き付けられた石綿等の損傷等による石綿ばく露防止対策について計画届、作業届のほか、関係行政機関から収集した情報から問題のある事業場を特定し、効果的な監督指導等を行う。

また、労働安全衛生法に基づく石綿等の製造、輸入等の禁止措置については、広報、監督指導等によりその徹底を図る。

さらに、石綿に係る労働者の健康管理の充実を図るため、石綿障害予防規則に基づく健康診断の実施等の指導を行うとともに、石綿に係る健康管理手帳制度について広く周知を行う。

(エ) じん肺予防対策

平成 25 年度からの新たな粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について粉じん



対策指導委員も活用しつつ指導等を行う。

(オ) 熱中症予防対策

近年、異常気象と言われる年においては、就業中熱中症により搬送される事案が激増している。昨年は死亡災害も発生していることから、建設業、林業、警備業等に対し必要な指導を行うこととする。

(カ) 職場における受動喫煙防止対策

新成長戦略において 2020 年までの目標として掲げられた「受動喫煙の無い職場の実現」や、がん対策推進基本計画などに基づき、あらゆる機会をとらえ、職場における受動喫煙防止対策の必要性について事業者に対する周知を図る。また、受動喫煙防止対策に取り組む事業者を支援するための新たな財政的支援内容について積極的に周知を図る。

エ 業種横断的な取り組みの継続

経営トップに対し、企業の自主的な安全衛生活動の充実について指導を行うとともに、「第2次リスクアセスメント等3か年計画」に基づき、事業場におけるリスクアセスメントの実施促進を図る。

また、高齢者や非正規労働者の災害が多くなっていることから、企業における安全衛生委員会における活動にそれらの視点をもって議論することを含め、各種情報提供を行う。

さらに、あらゆる業種で発生している転倒災害については、前年度発足した転倒災害防止プロジェクト・チームの活動を継続し、県内の特有災害として雪下ろし災害の防止も含めた検討を行うこととする。

(4) 労災補償対策の推進

精神障害に係る労災認定基準の円滑な運用及び迅速な処理、石綿関連疾患の請求勧奨を行う。その他業務全般においては、①親切で、わかりやすく、迅速な対応、②公正、かつ、納得性の高い対応を職員の基本姿勢として労災補償業務を遂行する。

[目標設定]

労災保険給付の迅速・適正な処理に努める。

行政手続法に定める標準処理期間の1/2以内の処理

精神障害事案及び脳・心臓疾患事案に係る適正な処理に努める。

石綿関連疾患の請求勧奨に係る周知・広報を実施する。

適正給付管理を積極的に行う。

[対 策]

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

標準処理期間の1/2以内に処理する。

イ 精神障害事案及び脳・心臓疾患事案に係る適正な処理

局署が連携し事案の進捗管理の一層の徹底を図り標準処理期間内に処理する。



- ウ 石綿関連疾患の請求勧奨に係る周知・広報の的確な実施
市町村の広報誌に周知文書の掲載依頼、県内の石綿認定事業場への周知を行う。
- エ 適正給付管理の積極的な取組
適正給付対策等処理要領に基づいた処理を行う。



3 職業安定行政の重点施策

依然として厳しい雇用情勢が続く中で雇用対策は最重点の施策となっており、「若者、女性、高齢者、障害者等の就業実現」、「成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進」、「重層的なセーフティネットの構築」、「東日本大震災からの復興支援（第2 1（2）ア）」などの各種雇用対策の実施に全力で取り組む。

(1) 職業紹介業務の充実強化

求職者支援、求人者サービスの一層の充実を図るため、マッチング機能の強化に直結する基本業務の質的向上の取組を強化する。

加えて、雇用保険受給者については、就職支援セミナーの効果的な実施により就職意欲の喚起・維持を図るなど、早期再就職支援を強力に推進する。

[目標設定]

新規求職者に占める就職割合を増加させる。

常用新規就職率 37.6%以上

雇用保険基本手当を2/3以上残して、早期就職した者の割合を高める。

早期再就職割合 28.5%以上

新規求人の充足率を高める。

常用新規充足率 34.6%以上

[対 策]

ア 充足可能性の分析を踏まえた質重視の求人開拓の強化

(ア) 求人開拓については、引き続き総量の確保を図るとともに、求人・求職バランスシートや地域の雇用情勢なども踏まえ、正社員求人や求人倍率の低い職種の求人の確保など、充足を十分意識した求人開拓を実施する。

(イ) 求人開拓の訪問事業所の選定にあたっては、過去に求人を提出し充足実績の高い事業所や、雇用促進税制に係る雇用促進計画提出事業所など様々な情報を端緒にして、求人可能性の高い事業所を戦略的に絞り込むことにより、求人開拓計画実施の効果を最大限に高める。

また、事業主にとって有用な助成メニューについての情報を提供することにより、事業主の雇用インセンティブを引き出すことを徹底する。

イ 求人充足対策の強化

(ア) 求人事業主の信頼を得、継続的に求人を確保していくことがマッチング機能の強化の基盤となることを念頭に置き、求人充足サービスの一層の充実を図る。

(イ) マッチングの基礎となる求人票の正確性・明確性の確保に向け、求人内容の確認の徹底や条件設定に係る助言を行うとともに、一定期間経過後の未紹介・未充足の求人に対するフォローアップの徹底や、正社員求人等対象を明確化した積極的な充足支援を通じて、求人充足対策の強化を図る。

(ウ) 事業所画像情報の収集・活用、職業分類の適切な付与の徹底、職員全員による計



画的事業所訪問体制の確立等、マッチング機能の強化の前提となる求人者サービスの質的取組の一層の充実・強化を図る。

- (エ) 充足可能性基準の実効性発揮に向けた取組みを一層強化するとともに、求人ニーズに即した求職者情報の提供、管理選考の実施などの求人者に対する能動的なアプローチと併せて、求人条件と充足状況の分析に基づく提案方式の求人条件緩和指導など、コンサルティング的要素を取り入れた効果的な求人充足サービスを実施する。
- (オ) 自所管内に就業地を有する他所受理事求人の動向把握や、マッチング労働市場圏の正確な把握を踏まえ、全国ネットワークの強みを活かした局所の管轄を越えたマッチング機能の強化に取り組む。

ウ 求職者支援の拡充・強化

- (ア) 求職者の希望条件、職歴、緊要度等を正確に把握して求職票に記載するとともに、次に繋がる相談の質の確保の観点から、職業相談記録内容の一層の充実に取り組む。
- (イ) 応募書類作成指導の強化、担当者制の拡大など、マッチング機能の強化に向けた求職者サービスの一層の充実を図る。
- (ウ) 雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、就職意欲の喚起・維持を図るとともに、早期再就職に必要な求職活動の心構えや地域労働市場の特性、職業についての講習等の充実を図り、就職支援セミナーを効果的に実施する。
- (エ) 初回講習において、労働市場の現状や早期再就職のメリット、長期失業のデメリット等について、プロジェクターを活用しながら視覚に訴え、わかりやすく効果的な運営を図る。

エ 職員・相談員研修の実施

平成 25 年度研修計画に基づき、マッチング研修、キャリアコンサルティング研修等の研修を実施し、職員・相談員の資質の向上を図る。

(2) 地方自治体との連携

[対 策]

ア 国と地方自治体との連携について

国の雇用対策と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが、円滑かつ効果的に実施されるよう定期的に地方自治体を訪問し、国の労働施策の内容や統計資料等労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策との連携・協力についての要望を把握する等、連携体制を一層強化する。

イ Aターン就職の促進

Aターン希望者の就職促進にあたっては、有効登録者数の拡大を図る必要があることから、Aターン就職促進月間はもとより県外の学卒面接会でもAターン相談を実施して登録者数の確保を図り、Aターン就職を促進する。

[目標設定]

Aターン就職者数 1,100 人

ウ 「こころの健康相談」の実施



県が専門家による倒産、多重債務、自殺対策等に係る相談、「こころの健康相談」を実施する場合に、ハローワークが会場を提供する。

エ 関係機関との連携による雇用創出策の推進

関係機関との連携による助成金説明会の実施等により、地域雇用開発助成金などの国の助成制度と県や市町村、関係団体の助成・支援制度を併せて周知し、創業や事業の拡大を支援して雇用の創出を図る。

オ 地方公共団体等が行う雇用創出策との連携・支援

県・市町村等による重点分野雇用創出事業等の雇用機会の創出と連携し、県・市町村等における積極的な事業計画に向けて労働市場等の情報提供を行い、計画された採用枠は求人開拓を行うとともに、ハローワークに提出される求人の円滑な充足に努め、雇用機会の創出並びに就職の支援を図る。

カ 職業訓練による人材育成と就職支援

国の支援制度が適用にならない者で公共職業訓練を希望する者に対して、職業訓練の受講を容易にするために、県が訓練受講中に支給する「緊急訓練受講支援事業」の受講奨励金の活用を促進し、一層の人材育成と就職支援を図る。

キ 中高年離職者の再就職支援

県がふるさと定住機構に委託して実施する中高年齢者向け「キャリア応援事業」と連携し、カウンセリング、セミナー、短期講座などを活用して就職が困難な年齢層の再就職を支援する。

(3) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等生活困窮者の就労支援の抜本的強化

自治体とハローワークの連携により、生活保護受給者等生活困窮者の就労支援を抜本的に強化し、生活困窮者の就労による自立を促進する。

[目標設定]

支援対象者数 900人以上 就職者数 400人以上

[対 策]

- (ア) 自治体との連携体制を一層強化し、生活保護受給者等福祉給付受給者に加え、生活保護申請段階の者も支援候補者とし、支援対象者の拡大を図る。
- (イ) 福祉事務所への巡回相談の強化により、福祉事務所とハローワークが一体となって支援対象者への早期アプローチを実施する。
- (ウ) 3か月の集中支援プランを設定し、就職の実現を図る。期間終了までに就職できない場合は、福祉事務所と支援プランの見直しを行い、必要な措置を実施する。また、求職活動意欲の低い者には、福祉事務所と連携して就職意欲の向上を図る。
- (エ) 就職した者については、就労状況を確認し、希望に応じてフォローアップを行い、職場定着を図る。



イ 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練終了者への就職支援

4の(1)のウ 参照

ウ 雇用調整助成金を活用した企業維持努力への支援の実施

景気変動の影響を受け事業活動の縮小を余儀なくされている中で、休業、教育訓練等により雇用の維持に努める企業に対して、雇用調整助成金による支援を積極的に実施する。

[対 策]

支給要件などが変更となる雇用調整助成金について、事業主団体等に対し積極的に周知するとともに活用を促進する。

また、労働関係助成金説明会・相談会を実施し、雇用調整助成金等の周知に努め雇用維持を図る。

(4) 若年者雇用対策の推進

ア 新卒者・既卒者に対する就職支援の推進

関係機関と緊密な連携を図り、求人の早期確保やきめ細かな就職支援に取り組み、未就職卒業者の解消を目指す。

[目標設定]

新規高卒者の県内就職割合	70%以上
高校生・大学生等の就職内定率	前年の内定率以上

[対 策]

(ア) 自治体、教育庁と合同で事業主団体等に対する求人の早期提出・採用枠拡大要請を行い、県市町村広報への掲載など各種広報活動を実施する。

(イ) ジョブサポーターによる機動的な求人開拓、採用意向調査を基にした求人開拓を展開し、求人の総量確保に努めるとともに、担当者制による学校訪問及び学生・生徒との個別相談、個別求人開拓を行い、就職まで一貫したきめ細かな就職支援を実施する。

(ウ) 新規学校卒業予定者と中小企業とのマッチングの強化

新規学校卒業予定者と中小企業とのマッチングを強化するため、秋田新卒者就職応援本部の関係機関と連携し、若者の採用・育成に積極的な「若者応援企業」の周知や面接会の開催等を行い、新規学校卒業予定者の就職を推進する。

(エ) 大学等などへのジョブサポーターの相談窓口設置・出張相談の強化を図り、大学等の未就職卒業者の減少を図る。

(オ) 大学生等の利便性に配慮し、大学、短大が存在するハローワーク大館及びハローワーク本荘に学卒就職支援窓口を設置し、機動的な就職支援体制を整備する。

(カ) 県内就職を一層推進していくため、合同就職面接会を全県及び地域レベルで開催するほか、学校、ハローワーク等を会場としたミニ面接会も積極的に開催する。

(キ) 未就職卒業者(既卒者)への就職促進のため3年以内既卒者の新卒枠での応募受付の促進を図ること等を目的とした改正「青少年雇用機会確保指針」の事業主への周知を



一層図るとともに、未就職卒業者に対しては、ジョブサポーター等の担当者制によるきめ細かな就職支援を図る。

- (ク) 自治体、大学・高校等との連携強化を図りながら中・高・大学生等への「キャリア探索プログラム」や「新社会人準備講座」、高校生への「就職ガイダンス」、「ジュニア・インターンシップ」等各種セミナーなどを実施し、就職への動機付けや職業・企業に対する理解、選択能力の向上を図るとともに、安易なフリーターの選択や就職後早期に離職することを回避するため、保護者も含めた「就職後」を見据えた職業意識形成支援を図る。

イ フリーター等の正規雇用化の推進

正規雇用を目指すフリーター等への就職支援のために設置した「わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口」や就職支援ナビゲーター等を活用した担当者制によるきめ細かな個別支援により正規雇用化を推進する。

[目標設定]

フリーターの常用雇用化を推進する。 常用雇用者 **3,529**人以上

[対 策]

(ア) わかもの支援コーナー等でのフリーター等の正規雇用の促進

「わかもの支援コーナー」、「わかもの支援窓口」及び各ハローワークにおいて、正規雇用を目指す45歳未満の若年者等の就職支援を強化する。なお、担当者制等による個々の求職者の課題等を踏まえた就職支援を行っていく必要があることから、トライアル雇用制度、若者チャレンジ奨励金、ジョブ・カード制度、有期実習型訓練等各種支援制度の活用とともに、就職支援ナビゲーター等各種相談員を活用した支援を行う。

(イ) 若者と中小企業とのマッチングの強化

中小企業とのマッチングを強化するため、若者の採用・育成に積極的な「若者応援企業」の周知や面接会の開催等を行い、若者の就職を推進する。

(ウ) 若年者ワンストップセンター等関係機関との連携

若年者ワンストップセンターにおける各種事業について、積極的な周知と利用の促進を図るとともに、地域若者サポートステーションの利用者で就職環境が整った対象者に対する就職支援を図る。

(エ) ニート等の若者の職業的自立支援

ニート等の若者の職業的な自立を支援する地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の周知を行う。また、必要に応じ、ニート等の若者をサポステへ誘導するとともに、これと連携の上、就労希望者に対し、職業相談・職業紹介を行う。さらに、学校及びサポステと学校中退者情報を共有する仕組みを構築するとともに、サポステと連携の上、学校中退者等の支援を行う。



(5) 高年齢者雇用対策の推進

雇用と年金の確実な接続等を図ることを目的とした改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、企業における高年齢者の雇用が一層進むよう取り組んでいくとともに、高年齢者に対する再就職支援を充実・強化するなど、人生100年時代を見据え、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が必要である。

また、高年齢者が活力を持って生活していくためには、多様な就業機会の確保に向けた取組みを進める必要がある。

[目標設定]

高年齢者総合相談窓口での担当者制による就労支援を図る。

就労支援対象者の就職率 34.0 %以上

[対 策]

ア 「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

(ア) 高年齢者雇用状況報告の対象となっている31人以上規模の未実施企業に対して重点的に個別指導を実施するほか、改正高年齢法への対応が遅れている企業に対しては年度前半に指導を徹底する。

(イ) 高年齢者雇用状況報告の対象外となっている30人以下規模企業に対しては、求人受理時の機会を通じて確保措置の実施状況を把握し個別指導を実施するほか、事業主団体や自治体に協力を依頼し雇用確保措置の周知に努める。

(ウ) 改正高年齢法の周知を徹底するほか、経過措置を適用している企業に対しては希望者全員を65歳まで雇用する制度の早期導入に向けて啓発・指導に努める。

(エ) 65歳までの雇用を確保している企業に対して、高年齢者雇用アドバイザーとの連携により「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

(ア) 高年齢者の就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高年齢求職者に対して担当者制による就労支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

(イ) 中高年齢者の再就職を支援するため、募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、引き続き事業主等に対する制度の周知を徹底するほか、トライアル雇用制度等の助成金制度を積極的に活用する。

ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

(ア) 臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者のニーズに対応するため、シルバー人材センター事業の適正な運営指導により、高年齢者の就業機会の確保・提供に努める。

(イ) 高年齢者の再就職を促進するため、民間団体に委託して技能講習及び管理選考等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施する。



(6) 障害者雇用対策の推進

平成24年6月1日現在の民間企業の障害者雇用状況は、雇用障害者数が過去最高となったが、雇用率は都道府県別で全国最下位となったため、雇用率改善に向けて秋田県障害者雇用支援プロジェクトの取り組みを確実にを行うほか、平成25年4月1日から法定雇用率が見直されることや、約半数の企業が法定雇用率を達成していないことから、労働局とハローワークが連携して法定雇用率の達成指導を強化する。

また、障害者が自立して生き生きと暮らすことができるよう、障害者就業・生活支援センターや福祉・医療・教育等のネットワークを活用した地域の就労支援体制の強化を図る

さらに、急増する精神障害・発達障害等の求職者に対し、職業相談・職業紹介等、各種の雇用施策を効果的に実施していくため、障害の特性に応じたきめ細かな支援を実施する。

[目標設定]

障害者の就職件数 前年度(556件)以上

障害者の雇用率達成企業割合

障害者雇用状況報告における民間企業の雇用率達成割合

25年度実績から1.5%Pt以上上昇(平成26年6月1日時点)

精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援終了者のうち

就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 60.0%以上

[対策]

ア 秋田県障害者雇用支援プロジェクトの実施

平成24年度の民間障害者雇用率が全国最下位となったことから、秋田県障害者雇用支援プロジェクトチームを設置し、県内の障害者雇用を一層推進するための事業を実施している。

昨年度は、経済5団体への障害者雇用拡大要請、雇用率達成事業所訪問指導、障害者雇用支援セミナー等の事業を実施したが、今年度は、5月に2回目の会議を開催し関係機関事業の推進状況、連携した具体的な事業内容を検討するほか、地域での就職面接会、障害者雇用企業・特別支援学校・福祉施設の見学会、未達成企業の職域開発に係る訪問指導等に努める。

イ 障害者の就職促進及び地域の就労支援の強化

障害者個々人の特性や求職者の状況、意思、希望する条件等のニーズを正確に把握し、きめ細かな職業相談、職業紹介、個別求人開拓を実施するほか、トライアル雇用やジョブコーチ支援、ハローワークと地域の関係機関との連携による「チーム支援」等を活用し、就職促進と職場定着の促進を図る。

また、中小企業の障害者雇用に対する不安を解消し安心して障害者雇用に取り組めるよう地域の関係機関等が連携し雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。

障害者就業・生活支援センターについては、県内の8障害保健福祉圏域を5センターで全てカバーしているが、体制の充実を図るため全ての障害保健福祉圏域への設置



を目指すほか、引き続き障害者の身近な地域における就業・生活両面にわたる一体的な支援を実施する。

ウ 雇用率達成指導の強化

法定雇用率未達成の企業に対しては、達成に至らない理由の分析と対応方針を策定し、指導基準に基づいた厳正な指導を行い、実雇用率及び達成企業割合の向上を図る。

また、障害者雇用についての企業経営者の理解の浸透を図るとともに、トライアル雇用やジョブコーチ支援、特定求職者雇用開発助成金等の活用によるきめ細かな支援の実施等により、未達成企業の解消を図る。

公的機関については、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場であることから、速やかな法定雇用率の達成に向け、徹底した指導を行う。

エ 障害者の特性・就労形態に応じたきめ細かな支援策の充実

精神障害者については、障害特性に応じたカウンセリング等のきめ細やかな支援を実施するほか、医療機関等と連携したジョブガイダンス事業や障害者試行雇用奨励金等を効果的に活用し、精神障害の特性に応じた雇用及び職場定着の促進を図る。

また、精神障害者トータルサポーターの配置を増やして窓口相談態勢の強化し、増加する精神障害者の就職促進を図る。

発達障害者については、発達障害者支援センター等と連携して県内3ブロックで事例検討会を開催するなど発達障害に対する理解をより一層促進するとともに、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金、ジョブコーチ支援等の活用により、その雇用促進を図る。

オ 障害者の能力開発の推進

障害の重度化・多様化が進むなかで、障害者の希望に応じた就職を実現するため、多様な職業能力開発機会の提供に努める。

カ 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置、機械等の割増償却制度及び障害者の「働く場」に対する発注促進税制については、関係機関や関係団体とも連携し、本制度の周知に努める。

(7) 非正規雇用対策の推進

[対 策]

ア 非正規雇用労働者の企業内キャリアアップの総合的支援

事業主の取組を促進する包括的な助成措置「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、キャリアアップに関するガイドラインを周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行う。

イ 正社員求人の開拓、担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介やトライアル雇用の活用により、正社員としての就職を支援する。また、正社員としての就職に結びつくよう、有期実習型訓練や日本版デュアルシステム訓練等の実践的な職業訓練や求職者支援制度などへの積極的な誘導を図る。

ウ キャリアアップ・コーナー等においては、上記イの他、専門家の巡回相談による「こ



ころの健康相談（しごと・ストレスチェック相談）」を実施し、生活面も支援する。

(8) 子育て女性等に対する雇用対策の推進

少子高齢化の進展等により、労働力人口は減少していくとみられることから、社会の活力向上のためには、出産や育児により離職した女性の労働力が重要となる。そのため、マザーズコーナーを中心として、雇用均等行政や自治体等関係機関との連携を図りながら、子育て女性等に対する再就職支援を一層充実させていく。

[目標設定]

マザーズコーナー秋田・横手利用者の就職促進を図る。

担当者制重点支援対象者数 年間目標 580 人以上

上記の就職率 87.0 %以上

[対 策]

ア マザーズコーナー秋田及びマザーズコーナー横手の利用促進

単に就職だけでなく仕事と育児の両立についての専門的な支援を受けることができる施設として、関係機関や自治体との連携、子育てイベント等への参加を通じて周知に努め、利用者の拡大を図る。

イ 子育て等関連情報提供の充実

関係機関との連携により、子育てを積極的に支援する企業の情報や保育所等の情報のほか、自治体等の支援施策等の情報を収集し、情報提供を行う。また、託児付きセミナーや職業訓練の情報を提供することにより、求職活動の支援も行う。

ウ 利用者の状態に応じた就職支援

子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、子育ての環境等に起因する多様な就業ニーズを把握し、これに対応した就職実現プランを作成し、担当者制による細部に行き届いた情報提供、職業相談、職業紹介を行うほか、中長期的な求職活動を行う者に対してはセミナー情報の提供等を行い、その活動を支援する。

エ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、試行雇用奨励金事業の活用等により、早期就職の促進を図る。

(9) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

ア 総合的な建設労働対策の推進

建設業は、建設投資の減少等により厳しい経営環境にあるが、建設雇用改善法等に基づき建設労働者の雇用の改善等を図るため、地域が抱える課題や対策等の検討を行い、関係者が連携して取組を推進する。

[対 策]

(ア) 建設労働者の雇用改善を着実に進めていくため、関係機関、建設事業主団体等で構成する「建設雇用改善推進対策会議」を開催し、建設労働の現状や課題を把握するほ



か関係者が広く情報を共有し雇用改善に係る取組を推進する。

(イ) 建設労働者確保育成助成金が創設されることから、新制度の周知を図り、建設労働者の雇用改善を推進する。

イ 農林漁業への就業の支援

農林分野は成長の期待が見込まれているが、就業者の減少と高齢化が進み新規就業者も少なく労働力の確保が課題となっている

他方、自然志向や地方生活への関心の高まり等により農林漁業への就業ニーズが高まっている。

このため、農林漁業で働いてみようという希望、意欲をもつ求職者等の就職促進を図る。

[対 策]

(ア) 「農林漁業就業支援事業」を推進するため、「農林漁業就職支援コーナー」等の活用により、農林漁業での就労を希望する求職者の職業相談・職業紹介を積極的に実施するとともに、求人情報の提供やガイダンスを開催し積極的に支援する。

(イ) 林業労働力の確保対策を推進するため、「林業就業支援事業」の実施団体と連携して「林業雇用改善推進会議」を開催し、林業労働の現状や課題を把握するほか関係者が広く情報を共有し雇用改善に係る取組を推進する。

ウ 外国人労働者対策の推進

事業主に対する雇用管理指導等の際、社会保険未加入等の疑いのある事案等を把握した場合には、加入指導を行うなど関係行政機関と連携して外国人労働者の雇用の安定を図る。

[対 策]

(ア) 外国人の適正就労の促進に向け、計画的な事業所訪問により外国人指針に基づく雇用管理の助言・指導や相談を実施する。

(イ) 雇用対策法により事業主は、事業主都合で離職する外国人労働者に再就職援助を行うことの努力義務が課せられているが、事業主等の求めに応じ、求人情報の提供、職業相談等の再就職援助に努める。

(10) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進

ア 成長分野などでの雇用創出の推進

今後、成長が見込まれる分野について、産業政策とも連携しつつ、雇用機会の創出、人材確保、人材育成の支援、就職支援等が必要である。

また、介護・医療・保育分野については、慢性的な人手不足が社会問題となっていることに加え、当該分野のサービスを担う質の高い人材の安定的な確保が課題となっている。

[対 策]

(ア) 都道府県による産業施策と一体となった雇用創造の支援

市町村単位で実施している「実践型地域雇用創造事業」を県単位に拡充し、良質か



つ安定的な雇用機会の創出に向けた取組を推進する「戦略産業雇用創造プロジェクト」（仮称）が創設されたことから、このプロジェクトの実施に向けた取組を支援する。

(イ) 成長分野などの中小企業による魅力的な職場づくりの取組支援

労働環境を向上のための雇用管理制度を導入する事業主を支援する中小企業雇用環境向上助成金を活用し、中小企業団体及び個別の中小企業における雇用機会の創出に努める。

(ウ) 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化

「福祉人材コーナー」等において、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス及び求人者に対する充足支援サービスを提供する。

- ・ 介護分野においては、求人者への人物本位での採用の働きかけや、求職者向けセミナー及び採用面接会を兼ねた事業所見学会等、マッチングの促進の取組を積極的に実施する。
- ・ 医療分野においては、看護師資格保有者に対して、県ナースセンターと連携し、ナースセンター等が実施する復職講習会、医療機関の求人等に関する情報提供等を実施する。
- ・ 保育分野においては、保育士資格保有者に対して、再就職支援のためのセミナーや保育施設等への見学会等を実施し、地域における保育士需要の増大に対応するための取組を積極的に実施する。

(エ) 成長分野における非正規雇用労働者を含めた人材のキャリアアップの支援

日本再生人材育成支援事業を通じて、健康、環境、農林漁業分野等において、雇用する労働者（非正規雇用の労働者を含む）に対して、一定の職業訓練を実施した事業主や、被災地の復興のために必要な建設関係の人材育成を行った建設事業主を支援する。

イ 成長分野などでの人材の育成

4の(2)ア 参照

(11) 地域雇用対策の推進

地域的な雇用構造の改善を図るため、市町村に対して「実践型地域雇用創造事業」（雇用機会の拡大、人材育成、求職者の就職促進並びに雇用創出等の雇用対策を支援する事業）の活用を推進する。また、雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、地域求職者等を雇い入れる事業主を支援する「地域雇用開発助成金」の活用の周知を図る。

[対 策]

ア 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援する「実践型地域雇用創造事業」により、地域の創意工夫を活かした雇用創造を推進するため、事業の未実施地域に対し実施地域の事例の紹介や厚生労働省に設置予定の「実践型地域雇用創造事業WT」による支援を活用し取組を促進する。また、実施地域に対しては、事業が効果的に実施



されるよう、情報提供などの支援を行う。

イ 構造的に雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策

同意雇用開発促進地域（雇用機会が特に不足している地域）及び過疎等雇用改善地域（若年層・壮年層の流出の著しい地域）において創業や雇い入れを行う事業主を支援する「地域雇用開発助成金」について、求人受理時や事業所訪問時などの際に積極的に活用を周知する。また、助成金説明会・相談会等で周知に努めるほか、各自治体や関係機関の雇用創出制度の情報提供を行い、雇用創出支援に努める。

地域雇用開発助成金の地域求職者雇用奨励金が地域再生中小企業創業助成金と統合し、「地域雇用開発奨励金(仮称)」となることから、新制度について周知し活用を促進する。

(12) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営

労働者派遣事業及び職業紹介事業は、労働力需給調整機能の重要な役割を担っている。労働者派遣法令及び職業安定法令に沿った適正な事業運用を図る。

[目標設定]

法制度の周知徹底と指導監督を実施し、労働者派遣事業と職業紹介事業の適正な運用を図る。特に平成24年10月に施行された改正労働者派遣法に関する指導監督を徹底し、改正法の円滑な施行と労働者派遣事業の適正な運営を確保する。

労働者派遣と請負の区分基準の周知徹底と指導監督の実施により、「偽装請負」の防止・解消を図る。

[対 策]

ア 労働者派遣法遵守の徹底

(ア) 労働者派遣事業開始後の適正な運用を確保するため、派遣元及び派遣先事業所に対する個別指導監督を労働基準行政と共同で計画的に実施する。

(イ) 労働者派遣制度の理解を促進するため、労働基準行政と合同開催による講習会を実施する。

イ 職業紹介事業の適正な運営

職業紹介事業の適正な運用を確保するため、職業紹介事業者に対して、個別指導監督を計画的に実施する。

ウ 「偽装請負」の防止・解消

物の製造業務を中心として、形式上は請負であっても実態は指揮命令のある労働者派遣となっているいわゆる「偽装請負」の防止・解消を図るため、監督署等と連携を強化し、請負事業主及び発注者の把握に努め、労働者派遣と請負との区分の明確化について周知を徹底し、違法事案については厳正な指導を行う。

(13) 雇用保険制度の安定的運営

雇用保険制度は、失業者の生活の安定を図り、安心して再就職活動を行うためのセーフティネットとして、重要な役割を果たしている。雇用保険制度の適正な運営を図るため、事業主及び離職者への一層の適正かつ迅速な対応に努める。



[目標設定]

適用・給付業務における適正な事務の確保を図る。

不正受給の未然防止の徹底等を図る。

電子申請の利用促進を図る。

[対 策]

ア 適正な業務の運営

適用事業所の実在性は制度の根幹に係るものであり、実在確認を引き続き実施する必要があることから、新規適用事業所の設置に際しては、客観的資料に基づく確認と訪問による実在確認を徹底する。

また、事業主及び雇用保険受給者に対する適用・給付については、引き続き雇用保険制度の周知と指導に努め、適正な業務の運営を図る。

イ 不正受給の未然防止の徹底

就職日や就労の虚偽申告による不正が多いことから、雇用保険受給者を対象に「受給資格者のしおり」や「不正受給防止のチラシ」などを用いて、失業の認定や基本手当支給の意義、就職及び就労・内職収入の届出、不正受給の厳しい処分などについて説明し、雇用保険制度の正しい理解と不正受給の未然防止を図る。

また、失業認定は対面により行い、申告内容の厳格な審査や就職先事業所に対する十分な調査確認等を徹底し、不正受給の防止を図る。

ウ 電子申請の利用促進

利用者の利便性の向上及び業務簡素化等に資するため、手続件数の多い事業所、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して引き続き電子申請の周知と利用勧奨を行い、積極的な電子申請の利用促進の取組を図る。

エ 年金相談等の支援の実施

秋田所及び横手所に設置した「雇用保険・年金等相談コーナー」において、雇用保険と特別支給の老齢厚生年金との併給調整や非自発的失業者に係る国民健康保険料(税)の軽減措置等に関する相談をワンストップで対応する。

(14) 雇用促進税制の周知、利用促進

雇用の受け皿となる「成長企業」を支援して雇用の創出を図るため、雇用促進税制の利用を促進する。

[対 策]

制度の周知にあたっては、税額控除額を 40 万円に引き上げるなどの改正部分を中心に、引き続き、関係団体や事業主の方などへの周知に努める。

(15) ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とサービス向上

[対 策]

ア ハローワークの様々なサービスや雇用のセーフティネットとしての役割を、各種媒体等を通じ広く周知する。

イ 「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、利用者本位のサービス提供をする。

ウ サービスの日常的な点検と改善、主体的な創意工夫の推進を通じ、窓口サービスの一層の向上を図る。



4 職業能力開発行政の重点施策

(1) 地域ニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援

[目標設定]

公共職業訓練の就職率

施設内訓練 80.0%以上、委託訓練 65.0%以上

求職者支援訓練終了3か月後の就職率

基礎コース 60.0%以上、実践コース 70.0%以上

[対 策]

ア 地域ニーズに即した公的職業訓練の推進

地域や企業の人材ニーズを踏まえて計画的な人材育成を推進させるため、労働局・ハローワークは定期的に人材や訓練ニーズを把握し、県・機構等関係機関と情報共有を図り、地域の訓練ニーズに即して設定されるよう調整を図るとともに、地域訓練協議会（ワーキング・チーム含む）において、学識経験者や経済団体、県・機構等職業訓練機関などと協議を行い、協力して地域職業訓練計画の策定・見直しを行う。

イ 公的職業訓練の積極的な活用促進と就職支援

各種情報媒体の活用による公的職業訓練の広報やハローワークの制度周知 セミナーなどにより、求職者の受講希望訓練の検討や受講相談を奨励し、真に職業訓練が必要な求職者の受講あつせんに結びつくよう積極的な周知活動を行う。また、受講者の訓練受講中から修了後にかけてハローワークの担当者制によるマンツーマン支援を強化し、個別求人開拓の実施や求人・求職のマッチングを行うとともに、さらに求人情報等を関係機関や訓練機関へ積極的に提供しながら、早期再就職に向けて連携した就職支援を行う。

ウ 求職者支援制度等を活用した能力開発支援

非正規労働者や雇用保険を受給できない求職者に対し、国・県の給付金制度の確実な周知・説明を行い、雇用保険を受給できない者等で一定の要件に該当する場合は、訓練を受講することを容易にするために訓練受講中に給付金等の支給を行いながら、公的職業訓練の受講により職業能力開発を推進し、受講修了後の就職に向けて積極的な支援を行う。

(2) 労働者・企業の職業能力開発への支援

[対 策]

ア キャリア形成促進助成金の活用などによる人材育成

訓練期間中の賃金や経費を助成する「キャリア形成促進助成金」について、成長分野等における企業内キャリアアップ支援による正規雇用等への転換促進や処遇改善などの雇用管理改善や、キャリアアップされた労働者の定着を図る事業主を支援するため、制度の活用促進に向けて積極的な周知広報を行う。

イ 若年者人材育成・定着支援奨励金（若年チャレンジ奨励金）による人材育成



企業において 35 歳未満の非正規雇用の若年者を、自社の正社員としての雇用を前提に、自社内での実習や座学を組み合わせた訓練を実施する事業主に対し、若年者人材育成・定着支援奨励金の積極的な活用を促し、若年者の正規雇用化の促進を図る。

(3) ジョブ・カード制度の普及促進

[目標設定]

ジョブ・カード取得者数 2,350 人

[対 策]

ア ジョブ・カード制度の円滑な運営

制度の円滑な運営を図るため運営本部の構成員や関係機関との連携のもと、必要な情報収集・情報共有などによりジョブ・カードの有用性を広報・啓発を行い制度の活用促進を図るとともに、地域ジョブ・カード（サポート）センターとハローワークの連携により、制度活用へのジョブ・カード普及サポーター企業の開拓と制度を活用した求人の充足支援に努める。

イ ジョブ・カードの作成支援と積極的な活用

正社員経験が少ない者や新規学卒者などを対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングによりジョブ・カードの作成支援を行い、職業能力開発意識の啓発と課題の明確化を図り、事業対象となる求職者に対し効果的に制度普及を進めるために「職業能力形成プログラム」へ誘導を的確に行う。さらに、訓練機関によるジョブ・カード交付が義務付けられたことから、交付されたジョブ・カードを求人へ応募する時に積極的に活用させながら効果的な就職支援に結びつけ、求人者に対しては有効な就職活動支援ツールであることを説明しながら、企業への周知・普及を図る。



5 雇用均等行政の重点背策

男女雇用機会均等法に基づく配置・昇進の性差別禁止に係る指導、パートタイム労働法に基づく差別的取扱の禁止や均衡待遇に係る指導、改正育児・介護休業法に基づく育児のための短時間勤務制度の就業規則等への規定に係る指導を事業所訪問等により実施し法の確実な履行確保を図る。

特に、妊娠・出産、産前産後休業の取得、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いについては、紛争解決援助や法違反への指導を行う。

また、企業がポジティブ・アクションに取り組むよう積極的な働きかけを行い、女性の活躍状況等の情報開示についても取組みを促す。

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進を図り、女性の能力を伸長・発揮できる環境整備を進めることが必要である。

また、妊娠・出産等を理由とする退職の強要など不利益取扱いに関する女性労働者からの相談に対しては、適切な法的判断を行い、紛争解決援助制度を活用し、適正・迅速な解決を図ることが必要である。

[目標設定]

企業を訪問しポジティブ・アクションに取り組むよう働きかける。

訪問企業のうち取組む旨の回答があった企業の割合 60 %

紛争解決援助制度の積極的な運用を図る。

[対 策]

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

(ア) 性別を理由とする差別的取扱い及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

計画的な報告徴収を実施し、特に、配置・昇進の性差別に係る指導に重点を置くこととする。法違反が認められる企業に対しては、迅速かつ厳正に法違反の是正を求める。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談に対しては、相談者にとって最も適切な方法により迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる場合には、事業主に対し厳正な指導を行う。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、雇用均等指導員(均等担当)(仮称)を積極的に活用する。セクシュアルハラスメント事案が生じた場合は、相談者のニーズに応じ紛争解決の援助を行うとともに、事業主に対し、適切な事後の対応及び再発防止のための取組について指導を行う。

(ウ) 母性健康管理対策の推進



女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して働くことができるよう、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について周知徹底を行うとともに、必要な措置を講じていない場合は、的確に助言・指導を実施する。

また、妊娠中及び出産後の女性労働者に確実に情報が届くよう、資料を作成し、市町村の協力を得て、母子健康手帳交付時に配付する。

さらに、「母性健康指導事項連絡カード」の活用を促進するため、県内産婦人科医院に協力を依頼する。

(エ) 男女雇用機会均等法の周知及び紛争解決の援助

企業の経営環境が依然として厳しいことから、性別による差別的取扱や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱が生じないよう、労使をはじめ関係機関等に対し男女雇用機会均等法の一層の周知を行う。

また、紛争解決援助制度についても、労働者等に積極的に周知するとともに、相談に対しては、紛争解決援助制度の活用を促し、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

ポジティブ・アクションを促進するため、企業に対する直接的な働きかけを強力に推進することとし、雇用均等指導員(均等担当)を活用しつつ、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。併せて、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用を促し、女性の活躍状況の情報開示を図る。

また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施を通じて、企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

昨年全面施行となった改正育児・介護休業法の確実な履行を図るため、同法の周知徹底を行うとともに、法違反が認められる企業に対しては、厳正な指導を行うことが必要である。

また、男性の育児休業の取得促進を図るため、関係機関と連携し、育児休業、育児短時間勤務、看護休暇等の各制度の周知を図ることが必要である。

さらに、企業が自主的に両立支援対策に取り組むよう次世代法に基づく認定マーク「くるみん」取得企業を増やすことが必要である。

[目標設定]

育児・介護休業法の履行確保を図り、育児休業制度の定着・取得を促進する。

指導事業所における是正率 100 %

次世代法に基づく認定マーク「くるみん」取得を積極的に働きかける。

取得企業数 前年度以上

[対 策]

ア 育児・介護休業法の確実な履行

育児・介護休業法の制度の内容がより一層定着し、法の履行確保が図られるように



計画的に報告徴収を実施し、法違反が認められる企業に対しては、迅速かつ厳正に法違反の是正を求める。

また、育児休業等の申出や取得を理由とした退職の強要など不利益取扱に関する相談に対しては、紛争解決援助制度を活用し、相談者にとって最も適切な方法により迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる場合には、事業主に対し厳正な指導を行う。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

雇用均等指導員（両立担当）を活用し、事業主に対し、両立支援を効果的に推進するための情報提供及び助言を行う。

また、育児休業や短時間勤務制度などの両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、「両立支援助成金」を活用する。その際、新たに設置される期間雇用者の継続就業を支援する助成金について、事業主への効果的な周知を図る。

ウ 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者 101 人以上の企業について、100%の届出率を維持するとともに、「両立支援総合サイト」を活用し、各企業の実態に即した行動計画の策定を促進する。

また、行動計画を策定している企業が次世代法に基づく認定マーク「くるみん」を取得するよう、行動計画の終期を迎える企業を中心に積極的に働きかける。

(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

パートタイム労働者の雇用管理については、正社員への転換の推進及び正社員との均衡を考慮した賃金の決定方法についての対応が十分でない状況がみられることから、事業主に対する一層の周知徹底と履行確保のための指導が必要である。

また、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促すため、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法としての職務分析・職務評価の導入支援を行う必要がある。

[目標設定]

パートタイム労働法の履行確保を図り、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を進める。

指導事業所における是正率 100 %

[対 策]

ア パートタイム労働法の確実な履行

計画的な報告徴収を実施し、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇が図られるよう指導を行う。

また、パートタイム労働者からの相談に対しては、紛争解決援助制度の活用を促し解決を図るとともに、適切に報告徴収を実施し、法違反が認められた場合には事業主



に対し迅速かつ的確な指導を行う。

イ 均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

雇用均等指導員(均衡推進担当)を活用し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法についてアドバイスを行うとともに、パートタイム労働者から正社員への転換がより一層推進されるよう、事業所の実態に応じた転換制度のプランの提供等を行う。

また、雇用均等コンサルタントを活用し、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行い、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促す。

ウ パートタイム労働法等の周知啓発

事業主に対しては、「自主点検」の実施等により、法の趣旨を踏まえた自主的な雇用管理改善の取組を促すとともに、均等・均衡待遇の確保を進めるための情報提供を行う。

また、「パートタイム労働法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、その内容の周知を図る。



6 労働保険適用徴収業務等の適正な運営

労働者のセーフティネットである労働保険は、労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期する観点から、労働者を雇用するすべての事業主の労働保険への加入と、労働保険料の確実な納付が求められている。

長期低落傾向にあった労働保険料の収納率については、全国平均より低い状況が長年続いている中、平成 22 年度から改善がみられてきたものの、現下の厳しい経済雇用情勢や中小企業金融円滑化法が 3 月末で終了することなどから先行きが懸念される。このため、滞納整理強化月間の設定による集中的な督促、滞納整理の強化を図るなど、効果的かつ実効性のある取り組みが必要である。

また、労働保険の未手続事業の適用促進について、成立件数は前年度並みに推移しているが、いまだ小規模事業を主に労働保険制度の理解不足や度重なる手続指導に応じない事業があることから、労働者を雇用する事業主が適切に手続を行なうよう、未手続事業に対する対策を強化して取り組む必要がある。

[目標設定]

労働保険料等の収納率の向上に努める。

平成 24 年度収納率を 1 ポイント以上上回る

労働保険の未手続事業の一掃に努める。

成立件数 250 件

[対 策]

ア 労働保険料の適正徴収の強化

(ア) 労働保険料の徴収に当たっては、滞納事業場名簿等を適切に整備管理のうえ滞納整理実施計画を策定し、積極的に納付督促や滞納整理に努める。さらに、滞納整理強化月間において集中して電話督促をするなど効率的に実施する。特に高額滞納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事業主として、年金事務所の情報も参考に差押えを視野に入れ金融機関調査を計画的に実施する。

また、消滅時効の完成が差し迫っている保険料を納付されない事業主からは、早期に文書による「債務承認」を徴し、時効の中断を図る。

なお、効果的、効率的な徴収事務を行うため、口座振替制度活用の周知、勧奨を推進する。

(イ) 労働保険年度更新業務について、「平成 25 年度労働保険年度更新業務実施要領」を策定し、局・署・ハローワーク及び年金事務所との連携を図り、また、当該業務について外部委託化されていることに伴い、受託業者との連絡を密に適正かつ円滑に実施する。

また、電子申請利用促進を図るため社会保険労務士会、事業主団体及び労働保険事務組合連合会等へ周知、勧奨を図る。

なお、前年度政府認定決定事業場に対し早期申告を促す文書通知を行う。

(ウ) 効果的な算定基礎調査を実施するため、「平成 25 年度労働保険料算定基礎調査実



施計画」を策定の上、申告内容等を十分確認し適正申告・納付へ向けて調査を積極的に行なう。特に、雇用保険の適用範囲が拡大されていることを踏まえ、雇用保険資格取得漏れ等に留意し行う。

イ 労働保険の適用促進

労働保険未手続事業一掃対策を推進するため「平成 25 年度労働保険適用促進計画」を策定し、局・署・ハローワーク、関係行政機関及び労働保険加入促進事業の受託団体との連携を密に推進する。未手続事業を的確に把握のうえ加入勧奨及び職権成立を見据えた強力な手続指導に努めるとともに、手続指導を効果的に行うため、受託団体と局との担当振替を積極的に行う。

また、労働保険制度の一層の理解を得るため、11 月の労働保険適用促進強化期間を中心として、事業主団体及び市町村等の広報誌等に職権成立に関する事項も含め集中的な広報を実施する。

ウ 労働保険事務組合の育成指導

適用徴収業務において労働保険事務組合が果たしている役割は大きいことから、事務処理が円滑かつ適正に行われるよう安定部と連携のうえ監査・指導を的確に行う。また、事務担当者の資質の向上を図るため、研修会等に積極的に講師を派遣する。



7 個別労働関係紛争の解決の促進

昨年度前半までは、国の緊急経済対策により企業倒産においては抑制傾向が続いていたが、年度後半、金融支援策がひと段落し、製造業での県内生産拠点再編の動きや世界経済の減速などにより、整理解雇事案等が表面化し、倒産件数も増加傾向となった。しかしながら、総合相談件数は、労使双方の危機感からか、高止まりではあるものの減少傾向で推移した。

また、民事上の個別労働相談件数は、「いじめ・嫌がらせ」を受け「メンタルヘルス」不全となり「解雇」されたなど複数の項目に関わる相談が増加しており、厳しい世相を反映し、職場内における人間関係によるトラブルが後を絶たない状況である。年度総計において、個別労働相談件数は増加したものの、「あっせん申請受理件数」「助言・指導受理件数」は減少した。

今年度については、昨年度後半と同様、厳しい雇用情勢が予想されることから、個別労働相談は高水準で推移することが予想されるため、「簡易・迅速」な個別労働紛争解決手段としての機能を発揮し、助言・指導やあっせんの積極的な活用により、紛争の迅速な解決に努めることが必要である。

このため、総合労働相談コーナーにおける相談動向の的確な把握に努め、その分析を行い、課題への適切な対処を図るとともに、紛争事案の複雑化に対応して、職員及び総合労働相談員の資質の向上を図り、機能の強化を図るほか、関係機関・団体との連携強化を図ることとする。

また、あっせんは裁判外の紛争解決制度として行うものであり、合意形成を目指すためには参加率を低下させないことはもとより向上させる努力が必要である。

さらに、労働紛争の実態に即した、紛争の未然防止のためのセミナーを開催することが有効である。

[目標設定]

簡易・迅速な処理	助言・指導処理期間 1ヶ月以内	95.0%以上
	あっせん処理期間 2ヶ月以内	90.0%以上

[対 策]

ア 総合労働相談コーナーの機能強化

(ア) 労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点として、労働問題の相談を広く受け付け、労働基準法違反等の事案の担当部署への取次ぎ、民事上の個別労働関係紛争の論点整理等を行う。

(イ) コーナーの機能強化のため、効果的な研修の実施や巡回指導を積極的に行い、総合労働相談員の資質向上を図る。

(ウ) 公共職業安定所においても、相談対応時に個別労働紛争を把握した場合は、個別労働紛争解決制度の積極的な説明を行い、総合労働相談コーナー等への適切な誘導により、その活用促進を図る。



イ 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

(ア) 助言・指導については、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施するとともに、可能な限り、労働契約法の法令や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す。さらに、助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

また、企画室においては、総合労働相談コーナーの相談記録を精査し、助言・指導の対象となりうるような事案については、コーナーと調整を行いながら積極的に助言・指導に繋げていくこととする。

(イ) あっせん迅速な解決が期待できる事案については、総合労働相談員を含め、紛争当事者間の争点を事情聴取により速やかに把握し、実情に即した迅速処理を行う。

また、事情聴取等の機会を通じて、制度の説明を懇切丁寧に行うことと併せて、迅速解決、無償、第三者判断による妥当な解決案等、制度のメリットを説明し、あっせんの場への参加を促す等参加率向上対策を徹底し効果的な実施を図る。

ウ 個別労働紛争解決支援セミナーの開催

個別労働相談等の状況を把握し、その紛争内容や業種の特徴など総合的な観点で、有効な開催内容を検討し、個別労働関係紛争の未然防止及び自主解決の促進のためのセミナーを開催する。

カ 関係機関との連携の強化

個別労働紛争解決のための取組を効果的に機能させるため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催を通じ、秋田県、労働委員会をはじめ、紛争解決に係る制度を運用している秋田県社会保険労務士会、裁判所、法テラス等との連携に努める。



第3 労働行政展開に当たっての基本的対応方針

1 総合的な労働行政機関としての機能の強化

経済や雇用を取り巻く環境は、依然として厳しい局面にあるが、いきいきと働き、経済的自立が可能で、かつ、そこに働く人々の健康が保持され、仕事以外の充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などが持てる社会や、性や年齢などにかかわらず、個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会の実現を目指すことが必要である。

このため、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政それぞれの専門性と総合労働行政機関としての機能を発揮し、働く人の基本的権利が守られ、適切な保護が加えられた人間らしい仕事であるディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を目指していくことが重要である。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

地域の実態を把握し、実情を踏まえた行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行うとともに、常にその進捗状況の把握を行うことにより、効率的な業務運営や効果的なフォローアップにより計画された目標の達成を図る。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

国の厳しい財政事情の中、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な政府を実現することが求められており、地方労働行政もこうした趣旨を踏まえ、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。

このため、第一に、局署所において、これまでも増して独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。第二に、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極的に進める。第三に、各地域の実情にも配慮しつつ都道府県労働局への業務の集中化を着実に実施することにより、行政事務を効率化する。

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。

特に、高止まりしている失業者や労使からの相談等に対して、迅速かつ適切な対応ができるよう、必要な体制の確保に努める。



(4) 行政事務の情報化への対応

総務情報システム、(平成25年12月に廃止し、平成26年1月より共同支援システムという。)雇用均等行政情報システム、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム、官庁会計システム、及び電子入札システムの各システム等を積極的に活用して行政事務の一層の効率化を図る。

また、官庁会計システム(ADAMS II)及び電子入札システム等を活用して、会計事務及び入・開札事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムの活用により、都道府県労働局の行政事務の一層の効率化を図る。

電子政府の推進にかんがみ申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、都道府県労働局が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、職員研修の的確な実施並びに本省所管システム及び都道府県労働局独自システムに係る各情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

(5) 行政事務のコスト縮減の取組

都道府県労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来より実施してきたところであるが、今後、さらに、局署所の管理者はもとより職員一人一人が、いかにして同等以上のサービスを安いコストで実現するかという視点で行政事務の効率化及び経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に努める。

(6) 遊休資産売却の確実な処理等

都道府県労働局が保有する遊休資産については、確実な処理を行い、国有財産に係る未利用土地の処分促進や有効活用等の課題が国民的な関心事項として取り上げられている現状を踏まえ、国有財産事務の円滑な実施を図る。

3 地域の実情に即した行政の展開

(1) 地域の経済情勢の的確な把握

労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を実施し、行政ニーズに適切に応えていくため、行政に寄せられた情報の共有・活用に努める。

また、地域の実情に即した行政を展開するため、地方公共団体や労使団体等関係機関との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、詳細に把握し、その分析の基に行政課題に対して局全体が共通認識を持った的確かつ機動的な対応を行う。



(2) 地方公共団体との連携

ア 地域のニーズを的確に把握し、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携を図り、地域の活性化のため諸施策を効果的に実施していく。

さらに、日頃から知事部局等の幹部、議会事務局、議会議員等に対する雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、労働行政への理解を深めてもらうよう施策やその取組状況を積極的に説明するよう努める。

特に、平成19年10月から施行された改正雇用対策法施行規則に基づき、地域の実情に合った機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、雇用施策実施方針を秋田県知事の意見等を十分踏まえて策定・実施する。

イ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止及び次世代育成支援対策、個別労働紛争解決制度に関する労使への周知などについて、母子保健、少子化対策、雇用労働担当部局等と緊密に連携し推進する。

ウ 労働災害防止対策や一般労働条件確保対策においても、自治体の発注機関或いは担当部局との連携により効果的に推進する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応した労働行政を効果的に展開するため「地方労働審議会」「地域産業労働懇談会」等において労使団体等の意見をきめ細かく把握するとともに、労働局から労使団体に対して必要な働きかけを適時適切に実施する。

(4) 積極的な広報の実施

県民の労働行政に対する理解と信頼を高めるため、各行政の重要施策、法制度の改正等の動向、統計資料等を分かりやすく適時適切に提供するなど広報活動を積極的に推進する。

また、重要施策等の周知に当たっては、人事労務関係情報メールマガジンを活用するとともに、地方自治体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広く効果的な広報活動推進する。

4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政が保有する個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められており、秋田労働局保有個人情報管理規程に基づき、その厳正な管理を徹底する。

また、その主旨を職員に十分理解させるため、同規程の研修、自主点検の実施、業務指導の実施、漏えい情報の提供等により、意識啓発・注意喚起を行いつつ、必要に応じ事務処理の見直しにも積極的に取り組む。



(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

情報公開制度及び個人情報保護制度の事務処理に当たっては、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、その適切な処理に留意する。

また、公文書等の管理に関する法律等に基づく適切な文書管理に努め、行政文書の管理の一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対し、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」等に基づいた適切な処理に努める。

特に、請求対象となる文書の特定について、企画室と文書所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定通知等適切な処理を徹底する。

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取り扱いに係る周知徹底

個人情報保護法、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図る。

5 綱紀の保持と行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。

このため、経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の再発防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに都道府県労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成23年5月31日改定）に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員等に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、これまで以上に慎重に選考する。

なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を、非常勤職員採用後、原則として、1か月以内に実施するとともに、あらゆる研修の機会を活用して計画的にすべての職



員が受講できるようにする。

(2) 行政サービスの向上

局署所の管理者は、国民から信頼される行政を実現するために、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要があり、引き続き、窓口を中心に、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの改善に努める。



平成25年度 行政運営方針重点取組・数値一覧

(参考資料1)

項目	対策別	取組の方向・目標
労働基準行政 の重点施策	経済情勢に対応した労働条件の確保・改善の積極的な推進	・30人以上の労働者が対象となる離職事案への監督及び啓発指導の実施 100%
	労働者の安全と健康確保対策の推進	・重点対象業種の死傷者数を24年より減少させる 小売業4%減 社会福祉施設 2%減 飲食店4%減 陸上貨物運送事業2%減 ・製造業・建設業・林業の死亡者数 6人以下 ・規模30人以上の企業のメンタルヘルス対策実施 50%以上
	労災補償対策の推進	・行政手続法に定める標準処理期間の1/2以内
職業安定行政 の重点施策	職業紹介業務の充実強化	・常用新規就職率 37.6%以上
		・雇用保険受給者早期再就職割合 28.5%以上
		・常用新規充足率 34.6%以上
	地方公共団体との連携	・Aターン就職数 年間1,100人
	生活困窮者の就労支援	・支援対象者数 900人以上
		・就職者数 400人以上
	若年者雇用対策の推進	・新規高卒者の県内就職割合 70.0%以上
		・高卒・大卒等の就職内定率 前年内定率以上 ・フリーターの常用雇用者 3,529人以上
	高年齢者雇用対策の推進	・就労支援対象者の就職率 34.0%以上
	障害者雇用対策の推進	・障害者就職件数 前年度(556件)以上
・民間企業における障害者雇用率達成割合 前年から1.5%Pt以上上昇(H26.6.1時点)		
・精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援終了者のうち就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 60.0%以上		
子育て女性等に対する雇用対策の推進	・マザーズコーナー秋田・横手の担当者制重点支援対象者数 年間580人以上	
	・マザーズコーナー秋田・横手の上記の就職率 87.0%以上	



項目	対策別	取組の方向・目標
職業能力開発行政の重点施策	地域ニーズに即した職業訓練等の展開と訓練修了者への就職支援	・公共職業訓練の就職率 施設内訓練 80.0%以上、委託訓練 65.0%以上 ・求職者支援訓練終了3か月後の就職率 基礎コース 60.0%以上 実践コース 70.0%以上
	「ジョブ・カード」制度の普及推進	・ジョブ・カード取得者数 2,350人
	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	・ポジティブ・アクション取組への働きかけ 訪問企業のうち取り組む旨の回答があった企業の割合 60%
雇用均等行政の重点施策	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	・育児・介護休業法の履行確保、 制度の定着取得促進 指導事業所における是正率 100%
	パートタイム労働者の均等・均等待遇の確保等対策の推進	・次世代法に基づく認定マーク「くるみん」の取得促進 取得企業数 前年度以上
	パートタイム労働者の均等・均等待遇の確保等対策の推進	・パートタイム労働法の履行確保及び 正社員との均衡待遇の推進 指導事業所における是正率 100%
労働保険適用徴収業務等の重点施策	労働保険料等の収納率の向上と未手続事業の一掃	・労働保険料収納率 前年度収納率を1%上回る ・労働保険成立件数 250件
個別労働関係紛争の解決の促進	簡易・迅速な処理	・助言・指導処理期間 1ヶ月以内 95.0%以上 ・あっせん 処理期間 2ヶ月以内 90.0%以上



平成25年度 研修計画 (1)

	研修の名称	対象職員	研修内容等	担当課室	実施月	備考
一般	倫理・法令遵守研修	全職員	公務員としての倫理、法令遵守意識の向上	総務課	年間	新規 他の研修、会議 等に併せて実施
	メンタルヘルス研修Ⅰ	幹部職員	職員の心の健康づくりのためのメンタルヘルスケア	総務課	5～6月	署所長合同会議に併せて実施 外部講師(専門医)
	メンタルヘルス研修Ⅱ	全職員	職員の心の健康づくりのための基礎知識の付与	総務課	年間	DVD視聴
	メンタルヘルス相談員等研修	メンタルヘルス相談員 メンタルヘルス対応スタッフ	必要な基礎知識の付与	総務課	6月	外部講師(専門医)
	接遇研修	新任相談員及び窓口担当職員のうち希望者	接遇技術の向上のための基本的な知識の付与と対応の実務等	総務課 (安定課)	4～5月	同一内容を2回実施し、出席者を分散 (外部講師)
	交通事故防止研修	全階層(警察から講師を招聘しブロックごと開催。23年度を初年度とする3年計画で全職員が受講)	道路交通法の遵守意識の高揚と事故防止	総務課	6月～9月	外部委託(警察等)
	セクハラ防止研修	全階層	職場内のセクハラ防止意識の徹底	総務課	年間	他の研修時に併せて実施
	パワーハラスメント防止研修	管理職員	該当事例の紹介、パワーハラスメント未然防止、相談への対応	総務課	年間	他の研修時に併せて実施 新規
	個人情報保護研修	全職員	個人情報の保護に関する意識の高揚、ルールの確認・遵守	企画室	年間	接遇、転入職員、新任総務担当等他の研修・会議時に併せて実施
	転入職員研修	転入職員	秋田労働局の現状と課題及び行政運営方針	総務課	4月	監督官・事務官
	不当要求行為防止研修	新任不当要求行為等対応責任者	暴力団等から不当な要求による被害防止のための法令及び必要な知識、技能	総務課	5～6月	県警依頼
	新任署所長等研修	該当する職員	幹部職員としての心構え倫理の醸成	総務課	3月	
	専門官準備研修	Ⅱ種採用1年経過 Ⅲ種1級25号1年以内	安定行政に係る専門知識	総務課	9月	
	人事院主催研修	該当する職員	階層別及び他ひ業務別研修を通じた職員の専門性の向上	総務課	年間	
業務	情報セキュリティ研修	総務担当者	情報システムを利用する職員に対して、ポリシー及び運用指針の徹底	総務課	6月	総務担当者会議に併せて実施
	新任総務担当職員研修	該当する職員	総務職員としての心構え・実務知識の付与	総務課	3月	
	人事評価制度研修	評価者となる職員	人事評価制度の留意点、最近の苦情申出事案、目標設定に係る指導、効果的な面談の実施	総務課	7～8月	
	行政文書管理研修	総務担当者	公文書管理法に基づく適正な行政文書管理方法の徹底	総務課 企画室	6月	総務担当者会議に併せて実施
	総合労働相談員研修	総合労働相談員	相談業務の基本的知識の付与、相談実務及び助言・事情聴取の実務研修	企画室	6月 10月	
	個別紛争関係業務研修	労働基準監督官	個別労働紛争のスキーム、事例等の研修	企画室	5月	監督官会議の開催に併せて実施
	監督業務担当者研修Ⅰ	監督官を除く監督業務担当者	届出の受理審査や相談対応の実務	監督課	4月	必要に応じて、監督業務担当者以外も研修対象となりうる
	新任安全衛生主務課長研修	新任安全衛生担当主務課長	安全衛生業務の事務処理の基本的事項	健康安全課	4月	
	署労災業務、適用・徴収業務担当者研修	労災業務担当者、適用・徴収担当者	労災、適用・徴収業務の基本的知識の付与	労災補償課 徴収室	5月	
	監督業務担当者研修Ⅱ	監督官を除く監督業務担当者	許認可(最低賃金を含む)や未払賃金立替払業務の実務	監督課	6月	必要に応じて、監督業務担当者以外も研修対象となりうる。
	賃金構造基本統計調査担当者研修	賃金構造基本統計調査担当者	賃金構造基本統計調査の実務	賃金室	6月	局・署の担当者、統計調査員を対象とする
	司法実務研修	署・次長を除く監督官	司法処理の実務	監督課	10月	
	労災給付事例研修	給付業務担当者	労災給付業務の専門性の向上	労災補償課	11月	
	安全衛生技術研修	担当者	安全衛生業務担当職員の専門向上のための実務	健康安全課	1月	



平成25年度 研修計画（2）

	研修の名称	対象職員	研修内容等	担当課室	実施月	備考
業 務 研 修	新任署長等徴収・補償関係業務研修	新任監督署長・次長	収入官吏の業務その他徴収関係及び労災補償業務の基本的事項	徴収室 労災補償課	3月	新任署所長等研修時に併せて実施
	新任労災課長研修	新任労災課長	労災及び徴収業務の事務処理の基本的事項	労災補償課 徴収室	3月	
	新任労災業務担当者研修	新任労災業務担当者	労災及び徴収業務の事務処理の基本的事項	労災補償課 徴収室	3月	
	人事交流職員研修	人事交流職員	系統職員としての基礎知識の付与及び実務等	労働基準部 職業安定部 雇用均等室	3月	人事交流ある場合に系統別実施
	新任雇用保険給付調査官業務研修	新たに給付調査官業務を担当する職員	不正受給調査及び摘発に伴う不正受給処分、債権管理の事務処理に関する知識の付与	職業安定課	4月	徴収室との合同開催
	求人・職業紹介相談員研修	求人及び職業紹介業務の担当の相談員で研修を受講していない相談員	基本的なカウンセリング理論の付与及び日常業務を題材にしたロールプレイ	職業安定課	5月	
	新任部門長研修	新たに部門長となる者（経験2年未満の部門長を含む）	目標管理、業務改善、部下の育成指導など、マネージメント能力の向上	職業安定課	5月	
	マッチング研修	職業紹介業務を担当する職員で所長が推薦する者	新規求職時の相談の仕方（ロールプレイ）、相談記録の記載、求職者の特性に応じた求人票の選択等、マッチング能力の向上	職業安定課	6月	
	新任雇用保険相談員研修	雇用保険業務担当1年目の相談員	適用・給付業務の基本的な知識の付与及び留意すべき事項	職業安定課	6月	
	キャリア・コンサルティング研修	基本的に産業カウンセラー研修受講済みの職員及び職業紹介業務を担当する相談員で所長が推薦する者	キャリア・コンサルティングの理論学習及び求職者の職業選択、効果的な能力開発等に係る専門性の向上	職業安定課	7月～9月	
	新任雇用保険業務担当者研修	新年度に新たに雇用保険業務を担当する職員	雇用保険業務全般（適用・給付）の留意事項、労働保険年度更新業務及び労災保険の基本的な知識の付与	職業安定課	3月	
	業務担当者会議活用研修	各業務担当者会議出席者	各業務の専門性の向上	職業安定課	随時	
	需給調整事業研修	各所において、求職者・求人者より派遣事業の制度等に係る相談を主に担当する職員	労働者派遣事業の適正な運営、派遣・請負区分、許可・届出手続きなどの基本的な知識の付与	職業安定課	随時	会議を活用し実施
	就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分）研修	就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分）	資質の向上と就職支援プログラムの効果的な運営	職業安定課	6月	
	求人開拓推進員研修	求人開拓推進員	資質の向上と就職支援プログラムの効果的な運営	職業安定課	6月	新規
	労働者派遣法に関する職員・相談員・求職者セミナー研修	各所において、求職者・求人者より派遣事業の制度等に係る相談を主に担当する職員・相談員等	労働者派遣法に伴う事業の適正な運営、派遣先従事者の権利及び従事者からの相談に対する助言・指導のノウハウの付与	職業安定課	12月	
	事業主指導担当職員研修	事業主指導にあたる雇用指導官、事業主支援アドバイザー（雇用管理改善分）、雇用対策専門支援員（各種）等	本省マニュアルに基づき、事業主指導に関わる各種業務（高齢・障害・若年者・非正規等）に必要な知識やコミュニケーション手法を付与し、事業主指導能力の向上を図る。	職業安定課	5月	新規
	新任障害者業務担当者研修	新年度に新たに障害者業務を担当する職員	障害及び障害者の理解、関係機関との連携による支援・指導等に関する知識の付与	職業対策課	3月	
	新任助成金業務担当者研修	新年度に新たに助成金業務を担当する職員	各種助成金についての理解、知識の付与	職業対策課	3月	
	精神障害者雇用トータルサポーター研修	精神障害者雇用トータルサポーター	精神障害者雇用トータルサポーター業務の基本的な知識の付与	職業対策課	7月	
	新任求職者支援制度（訓練）業務担当相談員研修	新年度に新たに求職者支援制度（訓練）を担当する相談員	求職者支援制度の制度理解と支援・指導等に関する知識の付与、適正な運営等共通認識を深める	求職者支援室	5月～6月	
	ジョブ・カード講習	職業相談の中でも職業訓練業務を担当する職員・相談員（要件該当者）	求職者を対象にしたキャリアコン、職業訓練の評価や職務経歴書等の取りまとめにより、安定的雇用への移行等を促進する知識の付与	求職者支援室	6月	
	新任求職者支援制度業務担当者研修	新年度に新たに求職者支援制度（訓練）を担当する職員	訓練業務に係る知識の習得と適切な職業訓練あつ旋方法等、知識の付与	求職者支援室	3月	
	雇用均等指導員研修	雇用均等指導員	業務の基本的知識の付与	雇用均等室	4月	
	雇用均等相談員研修	雇用均等相談員	業務の基本的知識の付与	雇用均等室	4月、随時	
	助成金業務担当者研修	助成金業務を担当する職員及び非常勤職員	専門性の向上	雇用均等室	随時	

平成25年度 行事計画

【総務部】

時期	主要行事	備考(担当/出席者等)
25年 4月	第1回広報会議	企画室 基準部/安定部/均等室広報担当
5月	労働保険適用促進協議会	徴収室
7月	個別労働紛争解決制度関係機関連絡会議	企画室 県/地労委/裁判所/法テラス等
8月	第2回広報会議	企画室 基準部/安定部/均等室広報担当
9月	第1回秋田労働局公共調達審査会	総務課 審査会委員
	第1回秋田労働局公共調達監視委員会	〃 局長/総務課長/委員会委員
10月	労働基準監督署長・公共職業安定所長会議	企画室 局幹部/署・所長
	個別労働紛争解決支援セミナー	〃 局長/企画室長等
	労働保険適用促進協議会	徴収室
11月	[労働保険適用促進強化期間(11/1~11/30)]	徴収室
	秋田地方労働審議会	企画室 局幹部/審議会委員
12月	第1回運営方針策定会議	〃 基準部/安定部/均等室運針担当
26年 1月	第2回運営方針策定会議	企画室 基準部/安定部/均等室運針担当
	第3回広報会議	〃 基準部/安定部/均等室広報担当
	第2回秋田労働局公共調達審査会	総務課 審査会委員
2月	第2回秋田労働局公共調達監視委員会	総務課 局長/総務課長/委員会委員
3月	秋田地方労働審議会	企画室 局幹部/審議会委員
	労働基準監督署長・公共職業安定所長会議	企画室 局幹部/署・所長
	労働保険適用促進協議会	徴収室

【労働基準部】

時期	主要行事	備考(担当/出席者等)
25年 4月	秋田県労働災害防止団体連絡会議	健安課 災防団体
6月	[全国安全週間準備期間(6/1~6/30)]	健安課
	工事発注機関との労働災害防止連絡協議会	〃 国、県等発注機関
7月	[全国安全週間(7/1~7/7)]	健安課
	平成25年度安全衛生に係る秋田労働局長表彰	健安課 局長/基準部長等
	秋田地方最低賃金審議会	賃金室 局長/基準部長等/最賃審委員
8月	秋田地方最低賃金審議会	賃金室 局長/基準部長等/最賃審委員
	秋田県最低賃金専門部会	賃金室 基準部長等/最賃審委員
	交通労働災害防止関係機関連絡協議会	健安課
	自動車運転者の労働時間等の労働条件改善問題協議会	監督課 運輸支局
9月	[全国労働衛生週間準備期間(9/1~9/30)]	健安課
	特定最低賃金合同専門部会	賃金室 基準部長等/最賃審委員
10月	[全国労働衛生週間(10/1~10/7)]	健安課
	特定最低賃金専門部会	賃金室 基準部長等/最賃審委員
	秋田地方最低賃金審議会	賃金室 局長/基準部長等/最賃審委員
11月	[労働時間適正化キャンペーン月間(11/1~11/30)]	監督課
	冬季労働災害防止キャンペーン	健安課 局長/基準部長等
12月	秋田地方最低賃金審議会	賃金室 局長/基準部長等/最賃審委員
26年 1月	秋田地方労働審議会 家内労働部会	賃金室 基準部長等/部会委員

平成25年度 行事計画

【職業安定部】

時期	主要行事	備考(担当/出席者等)
25年 4月	秋田県雇用対策連絡調整会議	安定・職対課 局/県
	秋田県学校卒業者就職問題連絡協議会	安定課 局/県/教育庁
	全県学卒業務担当者会議	" "
5月	秋田県合同就職面接会	" 局/県
	秋田県生活福祉・就労支援協議会	" 局/県
	秋田県障害者雇用支援プロジェクト会議	職対課 局/県/障害者センター
	秋田県障害者雇用連絡協議会	" 局/県/高障雇用支援センター
	秋田県建設産業人材確保・育成推進懇談会	安定課 局/県/建設業協会
6月	学卒求人要請(経済団体5団体)	安定課 局長/県知事(副知事)
	高年齢者雇用対策業務・障害者雇用対策業務担当者会議	職対課 局/障害者センター
	建設雇用改善推進委員会	" 局/県/建設業協会
7月	厚生労働省関係団体助成金説明会・相談会	" 局/県/関係7団体
	第1回秋田福祉人材確保推進協議会	安定課 局/県/関係団体
	第1回秋田県地域訓練協議会	支援室 局/県/機構/経済団体等
	第1回秋田県地域ジョブ・カード運営本部会議	" "
	あきた子育て女性等の就職支援協議会	安定課 局/県/関係団体
	秋田県合同就職面接会	" 局/県
8月	[Aターン就職月間(8/1~8/31)]	安定課
9月	障害者雇用支援月間(9/1~9/30)	職対課
	秋田県農林漁業連絡協議会	" 局/東北農政局/農業公社/県/振興局
	障害者雇用対策業務担当者会議	" 局/障害者センター
	秋田県合同就職面接会	安定課 局/県
10月	第1回高年齢者雇用推進委員会	" 局/県/学識者/経済団体等
	[需給調整事業指導強化期間(10/1~12/31)]	安定課
	企業・大学等合同就職協議会	" 局/県
11月	秋田県建設雇用・構造改善推進大会	職対課 局/県/建設業協会
26年 1月	Aターン年始相談会	安定課 局/県
2月	秋田県林業雇用改善推進会議	職対課 局/県/森林組合連合会等
	秋田県建設産業人材確保・育成推進協議会	安定課 局/県/建設業協会
	建設雇用改善推進対策会議	職対課 局/県/能開機構/建設業協会
	第2回秋田福祉人材確保推進協議会	安定課 局/県/関係団体
	就職促進能力開発協議会	支援室 局/県/機構
	秋田県合同就職説明会	安定課 局/県
3月	若年者ワンストップセンター運営協議会	" 局/県/ふるさと定住機構
	秋田県建設雇用改善推進対策会議	職対課 局/県/東北地建/建設業協会
	第2回秋田県地域訓練協議会	支援室 局/県/機構/経済団体等
	第2回秋田県地域ジョブ・カード運営本部会議	" 局/県/機構/経済団体等
	第2回高年齢者雇用推進委員会	職対課 局/県/学識者/経済団体等

【雇用均等室】

時期	主要行事	備考(担当/出席者等)
25年 6月	[男女雇用機会均等月間(6/1~6/30)]	均等室
	雇用均等行政推進員会議	" 局/雇用均等行政推進員
10月	厚生労働省関係団体助成金説明会・相談会	"
	均等・両立推進企業表彰	" 局/表彰企業
11月	パートタイム労働相談会	" 局/労働者



平成25年度 広報計画

1 報道機関等への情報提供による広報

(1) 内容

一般職業紹介状況、イベント案内、司法事件送検ほか行政情報（一般県民向け）

(2) 回数等

毎月「一般職業紹介状況」公表日に合わせた記者会見、不定期な投込み 年間約100件

(3) 方法

県政記者クラブにおける記者会見と投込み、県警記者クラブへの投込みを通じ広報するとともに、あわせて地元選出国會議員へも情報提供する。

※行政の諸対策の取組状況を広く県民に周知するため、より積極的な情報発信に努めることから、毎月1回報道機関に対する記者会見により広報を中心に実施する。

2 公共団体、経済団体広報誌等の活用

(1) 内容

最低賃金、イベント案内、法改正内容等（事業主及び一般県民）

(2) 回数等

年度計画を策定の上、必要な時期に。

3 ラジオ広報番組の提供

(1) 内容

イベント案内、制度の内容や利用方法（一般県民向け）

(2) 回数等

毎週1回（放送時間帯：水曜日17：55～18：00の3分30秒程度の放送。）

4 ホームページの掲載・更改

(1) 内容

求人情報、法令制度の紹介、Q&A、相談窓口、様式集、意見コーナー

(2) 回数等

必要の都度。雇用情勢・災害統計月1回。

5 秋田労働局ニュースの発行

(1) 内容

業務や職員に関する情報の提供（職員・相談員向け）A4版

(2) 回数等

原則月1回の発行。各所属部署へ一定枚数と電子媒体の送付



6 秋田労働局行政運営PR版の作成・配布

(1) 内容

重点施策、業務内容の紹介（労働者、事業主等向け）A4版

(2) 発行月

4月中発行。外部委託4000部。

7 秋田労働局 業務概要の作成・配布

(1) 内容

業務取扱状況（統計）、審議会委員名簿等

(2) 発行月

6月（データ配布予定）

8 屋外広告版（秋田駅前・山王合同庁舎前）による広報実施（年間）

9 その他

関係機関の広報誌を活用した広報の実施

社団法人秋田県労働基準協会「労働基準情報あきた」（毎月15日2500部発行）



(別添)

平成25年度 年間新聞発表広報計画

月	件名	担当課室	月	件名	担当課室	
4月	「秋田県学校卒業者就職問題連絡協議会」の開催	職業安定課	9月	秋田県内の一般職業紹介状況(8月分)について	職業安定課	
	新規高校卒業者職業紹介状況(3月末現在)	職業安定課		均等・両立推進企業表彰	雇用均等室	
	「秋田県学校卒業者就職問題連絡協議会」申し合わせ	職業安定課		企業・大学等合同就職協議会の開催について	職業安定課	
	「平成25年度秋田労働局雇用施策実施方針」について	職業安定課	10月	地域別最低賃金の改正	賃金室	
	第12次労働災害防止計画について	健康安全課		新規高校卒業者職業紹介状況(9月末現在)	職業安定課	
	秋田県内の一般職業紹介状況(3月分)	職業安定課		労働保険適用促進強化期間について	労働保険徴収室	
	「平成24年度秋田労働局行政運営方針」について	企画室		「労働時間適正化キャンペーン」月間	監督課	
5月	秋田県内における平成24年の労働災害発生状況	健康安全課		第26回秋田地方労働審議会の開催について	企画室	
	新規高校卒業者職業紹介状況(4月末現在)	職業安定課		秋田県内の一般職業紹介状況(9月分)について	職業安定課	
	男女雇用機会均等法等の施行状況	雇用均等室		監督指導による賃金不払残業の是正結果	監督課	
	経済団体に対する新規高卒者求人要請について	職業安定課	11月	新規高校卒業者職業紹介状況(10月末現在)	職業安定課	
	秋田県内の一般職業紹介状況(4月分)について	職業安定課		障害者の雇用状況(6月1日現在)について	職業対策課	
	平成24年臨検監督の実施結果について	監督課		労働時間相談ダイヤルの実施について	監督課	
	6月	新規高校卒業者職業紹介状況(5月末現在)		職業安定課	秋田県建設雇用・構造改善推進大会の開催について	職業対策課
全国安全週間の実施・秋田労働局長表彰式開催		健康安全課		冬季労働災害防止キャンペーンの実施について	職業安定課	
秋田県内の一般職業紹介状況(5月分)について		職業安定課		秋田県内の一般職業紹介状況(10月分)について	職業安定課	
全国安全週間の実施・秋田労働局長表彰式開催		健康安全課		特定特定最低賃金の改正	賃金室	
平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況		企画室	12月	新規高校卒業者職業紹介状況(11月末現在)	職業安定課	
建設業一斉監督指導結果について		監督課		秋田県内の一般職業紹介状況(11月分)について	職業安定課	
上期における労働災害発生状況について		健康安全課		Aターン年始相談会の開催について	職業安定課	
7月	新規高校卒業者職業紹介状況(6月末現在)	職業安定課		1月	新規高校卒業者職業紹介状況(12月末現在)	職業安定課
	秋田県内の一般職業紹介状況(6月分)について	職業安定課			秋田県合同就職説明会の開催について	職業安定課
	Aターン就職促進月間及びAターン就職相談会の開催について	職業安定課			労働基準監督官採用試験のお知らせ	総務課
	8月	新規高校卒業者職業紹介状況(7月末現在)			職業安定課	秋田県内の一般職業紹介状況(12月分)について
		個別労働紛争解決支援セミナーの開催について	企画室		新規高校卒業者職業紹介状況(1月末現在)	職業安定課
		メンタルヘルスセミナーの開催について	健康安全課		秋田県内の一般職業紹介状況(1月分)について	職業安定課
		秋田県内の一般職業紹介状況(7月分)について	職業安定課		第27回秋田地方労働審議会の開催について	企画室
9月		新規高校卒業者職業紹介状況(8月末現在)	職業安定課	3月	新規高校卒業者職業紹介状況(2月末現在)	職業安定課
		全国労働衛生週間の実施について	健康安全課		秋田労働局関係人事異動のお知らせ	総務課
					秋田県内の一般職業紹介状況(2月分)について	職業安定課

※送検事例・秋田地方最低賃金審議会・各署所行事独自広報は随時。