

令和5年度
行政運営方針

—誰もが安心して働ける北海道をめざして—

 厚生労働省 **北海道労働局**

労働基準監督署

公共職業安定所

目次

第1	労働行政を取り巻く情勢	-----	1
第2	新型コロナウイルス感染症の雇用の影響と現下の経済状況を踏 まえた総合労働行政機関としての施策の推進	-----	1
第3	令和5年度北海道労働局の最重点施策	-----	1
1	多様な人材の活用促進	-----	1
(1)	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	-----	1
①	女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保	-----	2
②	男性が育児休暇を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組 支援	-----	2
(2)	リスキリング（学び直し）支援及び賃金上昇を伴う労働移動 の支援	-----	3
①	人材開発支援助成金の利用促進	-----	3
②	賃金上昇を伴う労働移動の推進	-----	3
(3)	就職氷河期世代の活躍支援	-----	4
①	チーム制による伴走型支援	-----	4
②	北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支 援及び地域若者サポートステーションを通じた支援	-----	4
2	安心して働くことができる職場環境づくり	-----	4
(1)	長時間労働の抑制	-----	5
①	長時間労働の抑制と過重労働対策	-----	5
②	過労死等事案が発生した場合の措置	-----	6
(2)	死亡労働災害の減少	-----	6
3	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	-----	7
①	賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	-----	7
②	最低賃金制度の適切な運営	-----	8
③	監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底	-----	8
第4	令和5年度北海道労働局の重点施策	-----	8
1	雇用環境・均等行政の重点施策	-----	8
(1)	同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確 保等	-----	8
①	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の 正社員化・処遇改善を行う企業への支援	-----	9
②	無期転換ルールの円滑な運用	-----	9
③	派遣労働者の同一労働同一賃金の周知・啓発	-----	10
(2)	総合的なハラスメント対策の推進	-----	10

①職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	-----	10
②就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進	-----	10
③職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進	-----	10
(3) 柔軟な働き方や職場環境整備への支援	-----	11
①良質なテレワークの導入・定着促進	-----	11
②生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援	-----	11
③労働施策総合推進法に基づく協議会等について	-----	11
(4) 個別労働関係紛争の解決の促進	-----	11
①総合労働相談コーナーの適正運営	-----	12
②効果的な助言・指導の実施及びあっせんの実施	-----	12
(5) 仕事と家庭の両立支援対策の推進	-----	12
①仕事と介護の両立ができる職場環境整備	-----	12
②次世代育成支援対策の推進	-----	12
③不妊治療と仕事の両立支援	-----	12
④新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援	-----	13
2 労働基準行政の重点施策	-----	13
(1) 法定労働条件の履行確保等	-----	13
①新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施	-----	13
②法定労働条件の確保・改善	-----	14
③特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	-----	14
(2) その他労働基準行政の推進に当たっての問題	-----	14
①「労災かくし」の排除に係る対策の推進	-----	15
②各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導	-----	15
③社会保険労務士制度の適切な運用	-----	15
(3) 第14次労働災害防止計画を踏まえた安全で健康に働くことができる環境づくり	-----	15
①事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発	-----	16
②労働者（特に中高年齢の女性）の作業行動に起因する労働災害防止対策	-----	16
③高年齢労働者の労働災害防止対策	-----	16
④外国人労働者等の労働災害防止対策	-----	17

⑤個人事業主等に対する安全衛生対策の推進	-----	17
⑥業種別、北海道特有の労働災害防止対策	-----	17
⑦メンタルヘルス対策、産業保健活動の推進	-----	18
⑧化学物質等へのばく露防止対策の推進	-----	18
⑨治療と仕事の両立支援	-----	18
(4) 労災補償対策の推進	-----	19
3 職業安定行政の重点施策	-----	19
(1) 個人の主体的なキャリア形成の促進	-----	19
①地域のニーズに対応した職業訓練の推進等	-----	19
②デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援	-----	19
③雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援	-----	20
(2) 労働市場の強化・見える化	-----	20
①改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	-----	20
②ジョブ・カードの活用促進による職業能力の「見える化」	-----	20
(3) 継続的なキャリアサポート・就職支援	-----	21
①ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進	-----	21
②人手不足分野への就職支援及び業種・職種を超えた再就職等の促進	-----	21
③求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援	-----	21
④求職者支援制度による再就職支援	-----	22
⑤地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援	-----	22
⑥「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携	-----	22
(4) 新規学卒者等への就職支援	-----	22
①新規学卒者等への就職支援	-----	22
②フリーター等への就職支援	-----	22
(5) 高齢者の就労・社会参加の促進	-----	22
①65歳までの雇用確保に向けた指導及び70歳までの就業機会確保に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	-----	23
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	-----	23
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	-----	23
(6) 障害者の就労促進	-----	23

①中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	-----	24
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	-----	24
③公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	-----	24
(7) 外国人に対する支援	-----	24
①外国人求職者等に対する就職支援	-----	25
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、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	-----	25
(8) 求職者の状況に応じた就職等の支援	-----	25
①季節労働者に対するきめ細かな就職支援等による通年雇用化の促進	-----	26
②刑務所出所者等の就労支援	-----	26

第1 労働行政を取り巻く情勢

道内の雇用情勢は、引き続き求人数が増加しており、緩やかに持ち直しの動きが見られ、令和5年1月の有効求人倍率は1.11倍となった。

2020年からの新型コロナウイルス感染症の影響の下、北海道労働局（以下「局」という。）ではこの間、事業の継続や労働者の雇用維持に懸命に取り組む企業に対する支援として、雇用調整助成金等による支援や労働者個人を対象とした新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金により迅速な支援を行い、さらに、在籍型出向を通じた雇用維持の支援や離職を余儀なくされた方々に対するきめ細かな就職支援、公的職業訓練を通じた再就職支援等、様々な就職支援にも取り組んできたところである。

これらの施策はコロナ禍での雇用と暮らしの安定に寄与した一方、支援の長期化により、有効な人材活用が進まず、人手不足の問題が再び顕在化している。少子高齢化・生産年齢人口の減少が続く北海道において、労働力の確保や生産性向上等の取組は重要な課題である。

これらの課題に対応するためには、引き続き、誰もが安心して働くことができる職場環境づくりを目指しながら、加えて多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現する必要がある。そのために、労働者の賃上げ支援、人材の育成・活性化、賃金上昇を伴う労働移動の円滑化、雇用セーフティネットの再整備などの各施策を一体的に推進していくことが労働行政に求められている。

第2 新型コロナウイルス感染症の雇用の影響と現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

新型コロナウイルス感染症の影響により北海道経済にも大きな落ち込みがあり、就業人口の減少、非正規雇用労働者の働く場の減少、休業・シフト減による労働時間（収入）の減少など雇用にも少なからぬ影響を与えた。

こうした状況に対応するため、当局において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、局が道内における総合労働行政機関として機能するためには、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等部が中心となって局内外の調整を図り、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。また、各地域の実情に応じた取組を進め、各地域において総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や国民からの期待に真に応えていくことが求められている。

第3 令和5年度北海道労働局の最重点施策

1 多様な人材の活用促進

（1）女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

〈課題〉

道内における事業所の管理職（役員を除く）に占める女性の割合は11.4%と依然そ

の水準は低い。女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）の履行確保を図るとともに、男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組を促進する必要がある。

また、少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。道内の男性育児休業取得率は 10.2%と近年上昇しているものの、全国の 13.97%と比較すると低い状況であり、改正育児休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）の履行確保等により、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

※男性育児休業取得率：2021 厚生労働省「雇用均等基本調査」及び 2021 北海道「就業環境実態調査」

〈取組〉

① 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等について、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図るとともに、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。また、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促す。この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨するとともに、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を推進する。あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女の均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、特に非正規雇用労働者や外国人労働者についても正社員と同様にあってはならないことから、事業主に対し関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行う。

② 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和 5 年 4 月 1 日に施行された 1,000 人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和 4 年に施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

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。

イ 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」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、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、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。さらに、新型コロナウイルスの対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。

ウ マザーズハローワーク等による子育て中の方等に対する就職支援

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク札幌、道内11のマザーズコーナー）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、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

また、オンライン職業相談、就職支援セミナーのオンライン配信、SNS・HPを活用した情報発信の強化等により、自宅等からの求職活動の支援を実施する。

（2）リスクリング（学び直し）支援及び賃金上昇を伴う労働移動の支援

〈課題〉

労働移動の円滑化を進めるに当たっては、労働移動に伴う経済的なリスクを可能な限り最小化することが必要である。このため、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援などをはじめ、リスクリング（学び直し）の支援など人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組を進めることが重要である。

〈取組〉

① 人材開発支援助成金の利用促進

人への投資を強化するため、国民からの提案を踏まえて人材開発支援助成金「人への投資促進コース」が令和4年度に創設された。

また、事業展開等に伴う訓練を実施した事業主に対し助成を行う、人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」が令和4年12月に創設された。

当局において、同制度の周知及び利用促進を図り、企業の人への投資への支援を行う（人への投資関連施策）。

② 賃金上昇を伴う労働移動の推進

再就職や出向復帰後の賃金を5%以上上昇させる等の取組を実施した事業主に対する助成を行うため、次のアからエの助成金制度が整備された。当局において、関係各所と連携して周知及び利用促進を図り、企業の人への投資への支援を行う（人への投資関連施策）。

- ア 労働移動支援助成金（早期雇い入れ支援コース）
- イ 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）
（周知広報は各地域の商工会議所等と連携して実施）
- ウ 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）
- エ 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

（3）就職氷河期世代の活躍支援

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いていたり、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度からの2年間で「第2ステージ」と位置付け、引き続き、集中的に取り組む必要がある。

〈取組〉

① チーム制による伴走型支援

札幌わかものハローワーク及びハローワーク函館に設置している就職氷河期世代専門窓口において、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を重点的に行う。

また、事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金）の活用により、就職氷河期世代の雇用機会の増大を図るとともに、正社員としての就職を推進する。

② 北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援及び地域若者サポートステーションを通じた支援

北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて、支援策の周知広報、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組む。

また、ハローワークと地域若者サポートステーション（サポステ）の連携体制を強化し、定期的にサポステの相談窓口を開設し、連携した支援を実施する。

2 安心して働くことができる職場環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

〈課題〉

全国と北海道の総労働時間を比べると、ともに減少傾向にあるものの、北海道は全国よりも長い傾向にある。特に、自動車運転者は長時間労働となっている傾向にあるほか、一定の業務や業種で季節的要因や人手不足などにより過重労働が行われている実態があることを踏まえて、長時間労働の抑制と過重労働防止対策に取り組む必要がある。

〈取組〉

長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策を徹底するため、平成31年4月に施行された改正労働基準法の趣旨を踏まえて、監督指導等を実施するとともに、中小企業や適用猶予事業・業務を中心に改正労働基準法等の周知・啓発を行い、北海道における働き方改革を推進する。

また、過重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して監督指導を実施するとともに、被災労働者等からの労災請求に対し迅速かつ公正な決定を行う。

① 長時間労働の抑制と過重労働対策

ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

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を把握した場合には、監督指導等を実施する。

また、過労死等防止対策の趣旨や過労死等防止啓発月間(11月)、過重労働解消キャンペーン(11月)における取組内容を周知する。

イ 過重労働による健康障害防止対策

時間外労働・休日労働が1か月当たり45時間を超えていると考えられる事業場を把握した場合には、時間外・休日労働時間の削減を始めとする健康確保措置を指導する。

ウ 自動車運転者の勤務環境の改善

過労死等防止の観点から令和4年12月に改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」について、令和6年4月から適用されることから、自動車運転者を使用する事業場のみならず、荷主等関係者に対しても長時間労働削減に資するために幅広く周知を図り、あわせて、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないこと等についての監督署による要請とその改善に向けた局による働きかけと、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」についても周知を行う。また、自動車運転者を使用する事業場に対し、監督指導等により法令遵守の徹底を図るとともに、局及び監督署に配置された専門家による指導及び助言並びに業界団体未加入の事業場への労働基準関係法令の周知等を行う。

エ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（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。

オ 中小企業・小規模事業者への働き方改革の周知

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、あらゆる機会を通じて北海道働き方改革推進支援センターを周知し、相談やコンサルティングの実施やテレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理のきめ細やかな支援を行う。

カ 勤務間インターバル制度の導入

勤務間インターバル制度の導入について、導入マニュアルや中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される事業場等への導入促進を図る。

② 過労死等事案が発生した場合の措置

ア 過労死等防止対策

過労死等事案が発生させた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導するとともに、労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 迅速・的確な労災認定

被災労働者等からの労災請求について、的確な進行管理により早期の労災決定を行う。

(2) 死亡労働災害の減少

〈課題〉

令和4年の全国の死亡災害は、令和5年1月速報値で747人と前年同期比で71人減少し、北海道においても死亡労働災害が49人となり前年同期比で8人減少している。

しかしながら、北海道の就業人口は全国8位であるにもかかわらず、死亡災害は全国で2番目に多く、就業人口に対する死亡災害の割合が高い状況にある。

死亡災害は建設業において多く発生しており、全死亡災害の約半数を建設業が占めている。

このような状況から、建設業を中心に死亡労働災害の減少を目指して、あらゆる手段により労働災害防止対策を推進する必要がある。また、令和4年の死亡災害の事故の型をみると墜落・転落によるものが約2割と一番多く、特に建設業においては約4割にも達している。

このため、取組の実施に当たっては、この点にも留意して対策を進めていくことが重要となっている。

〈取組〉

墜落・転落による死亡災害を防止するため、関係法令などの周知のほか、高所作業時における要求性能墜落制止用器具の適正な使用（原則としてフルハーネス型墜落制止用器具の使用）などを引き続き指導していく。特に、足場での墜落・転落防止を図るため、本年3月に公布された、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則や改正された関係ガイドラインの周知を図っていく。また、屋根・屋上等の端・開口部からの墜落・転落、はしご、脚立等からの墜落・転落の防止を図るため、厚生労働省において新たに作成予定のリーフレットを活用した周知、指導を実施する。

建設現場での墜落・転落災害の防止措置の実施の徹底を図るため、建設店社における墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントの実施状況を調査し、未実施の建設店社については、元方事業者となる総合建設業者をはじめとする建設業者に対して集団指導や個別指導を実施する。

なお、対策の実施に当たっては、特に死亡災害の発生が危惧される「建設工事着工期」（4月から6月）、「死亡災害撲滅月間」（7月）、「建設工事追い込み期」（10月から12月）を中心に重点的に取り組む。

※店社は本社、支店のこと。元方事業者は発注者から直接工事の施工を請け負うもの。総合建設業者は建築・土木工事一式を発注者から元請として直接請け負い、工事全体の取りまとめを行う建設会社のこと。

3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

〈課題〉

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、賃金の支払方法については、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に応じた対応が必要である。

〈取組〉

① 賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

局と監督署が連携し、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かるようリーフレット等を提供する、「賃金引上げ特設ページ」を

紹介する等、企業の賃金引き上げへの支援に繋げるよう周知に取り組む。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「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」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、局及び監督署においても、賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

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賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

また、日本政策金融公庫の働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

さらに、北海道働き方改革推進支援センターを周知し、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

② 最低賃金制度の適切な運営

道内の経済動向、地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）及びこれまでの北海道地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省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必要な資料を提供するなど北海道地方最低賃金審議会の円滑な運営に努める。

また、最低賃金の引上げには、中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠である。特に事業場内で最も低い賃金を引き上げ、設備投資等の経費を助成する業務改善助成金の活用を促進し、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

さらに、最低賃金額の改定等については、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を重点とした監督指導等を行う。

③ 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

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、雇用環境・均等部又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、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。

第4 令和5年度北海道労働局の重点施策

1 雇用環境・均等行政の重点施策

- (1) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等
〈課題〉

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）が令和3年4月1日から中小企業等含め全面適用されており、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力に推し進めていく必要がある。

また、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）の一部改正により令和2年4月1日に施行された派遣労働者の同一労働同一賃金についても、引き続き、法の履行確保に向けて取組が必要である。

無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。

〈取組〉

① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の履行確保を図る。その際、監督署と連携し、雇用環境・均等部は、監督署から提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導等を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行う。職業安定部等は、監督署から提供された情報に基づき、指導監督を実施し、正社員等と派遣労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行う。あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例を収集し、「多様な働き方の実現応援サイト」を事業主及び労働者等に対し周知を実施することなどにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

また、北海道働き方改革推進支援センターによる労務管理等の専門家による窓口相談、コンサルティング、各商工会議所・商工会への定期的な相談窓口の開設、北海道と連携した全道各地の総合振興局・振興局での出張相談支援やセミナーの実施に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

加えて、非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化を含む。）や処遇改善に取り組んだ事業主に対してキャリアアップ助成金による支援を行う。

② 無期転換ルールの円滑な運用

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について

て周知・啓発を図る。

③ 派遣労働者の同一労働同一賃金の周知・啓発

派遣元事業主及び派遣先に対しては、訪問・呼出による指導監督を厳正に行うとともに、派遣労働者の同一労働同一賃金を内容とするセミナーを開催し、制度の周知・啓発に努める。

※職業安定部において実施

(2) 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づくパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

〈取組〉

① 職場におけるハラスメント等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、指導の実施等により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、厚生労働省委託事業による研修事業やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。また「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

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。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を

活用して、企業を取組を促す。

(3) 柔軟な働き方や職場環境整備への支援

〈課題〉

ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、道内のテレワーク導入率は35.3%と全国(51.9%)に比べ低い状況にあり、労働者が安心して働くことができる「良質なテレワーク」の導入・実施を進める必要がある。

また、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

※テレワーク導入率：2021 総務省「通信利用動向調査」

〈取組〉

① 良質なテレワークの導入・定着促進

テレワークについて、適正な労務管理下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、テレワークの導入や働き方の見直しに係る相談に対し、局、北海道働き方改革推進支援センター、テレワーク相談センターとの緊密な連携により企業を支援する。

また、引き続き、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」の活用について中小企業事業主に広く周知する。

② 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

北海道働き方改革推進支援センターによる窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施に加え、関係機関と連携を図りつつ、業種別団体等に対する支援を実施する。

また、生産性を高めながら労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進等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り支援を行う。

③ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」を開催し、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、各種支援策等の情報共有を図るとともに、協議会構成員が連携して中小企業・小規模事業者への支援活動を実施する。

(4) 個別労働関係紛争の解決の促進

〈課題〉

当局の総合労働相談件数は4万件弱(令和3年度)であり、依然として高水準で推移しており、その内容はいじめ・嫌がらせを含む各種ハラスメント、自己都合退職、

解雇等多岐にわたり、相談内容も複雑・困難化してきている。このような現状において、労働問題の総合的相談機関として「ワンストップ・サービス」の役割を担う総合労働相談コーナーは、相談を幅広く受け付け、関係機関・団体と連携し適切な関係機関窓口への取り次ぎや情報提供を行い、内容に応じて助言・指導及びあっせんを教示する等、労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図る必要がある。

〈取組〉

① 総合労働相談コーナーの適正運営

総合労働相談員の資質の向上を図るとともに、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応し、総合労働相談コーナーを引き続き適正に運営する。

② 効果的な助言・指導の実施及びあっせんの実施

局長による助言・指導については、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。助言を行う際には、必要に応じ労働契約法の条文や判例等を示し、紛争当事者の話し合い等を促すことにより、適切な解決を図る。

あっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつ、積極的にWebを利用したあっせんの実施、被申請者への参加勧奨等により、紛争の迅速な解決を図る。

(5) 仕事と家庭の両立支援対策の推進

〈課題〉

仕事と家庭の両立をさらに推進するため、両立に資する休暇制度や柔軟な働き方の導入を推進するとともに、職場内における不妊治療等に対する理解の促進を図る必要がある。

〈取組〉

① 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行う。

② 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等について、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、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

③ 不妊治療と仕事の両立支援

令和4年度に創設された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」の周知及び認定促進を図る。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊専門相談センターとも連携しつつ、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。

④ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援

引き続き、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金の支給等により、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図る。

2 労働基準行政の重点施策

(1) 法定労働条件の履行確保等

〈課題〉

令和4年に以下の状況が認められたことから、事業場における基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の確立と定着を図らせる必要がある。

ア 新型コロナウイルス感染症の拡大によって多くの休業者が発生し、企業活動に影響を及ぼした。

イ 労働基準関係法令に関する相談状況は高止まりで推移しており、賃金不払残業をはじめとする法定労働条件の履行確保上の問題点が認められた。

ウ 特定分野における労働条件について、以下の状況が認められた。

ア) 技能実習生を含めた外国人労働者の法定労働条件等に関し、出入国在留管理局及び外国人技能実習機構（以下、この項において「関係機関」という。）からの通報事案が増加した。

イ) 使用者による障害者虐待が疑われる相談が依然として認められた。

〈取組〉

① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

ア 新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

イ 新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ & A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

ウ 新型コロナウイルス感染症の影響による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、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

エ 業務により新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、その罹患後症状も含め、労災保険給付の対象となること等について、リーフレット等を活用して、丁寧な説明を行う。

② 法定労働条件の確保・改善

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させるため、必要な監督指導を実施するほか、重大・悪質な事案については、司法処分を含めて厳正に対処する。

また、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等を積極的に公表する。

さらに、「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」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 技能実習生を含めた外国人労働者の法定労働条件の履行確保対策

技能実習生を含めた外国人労働者の適正な労働条件及び安全衛生の確保について、監督指導等により労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、関係機関との相互通報制度の確実な運用を行う。

また、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対しては、関係機関との合同監督・調査を実施するとともに、技能実習生に係る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。

さらに、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）に基づく北海道地区地域協議会の開催等関係機関と連携し、外国人技能実習制度の適正な運用に取り組む。

イ 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、関係部署との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、問題事案の早期是正を図る。

（2）その他労働基準行政の推進に当たっての問題

〈課題〉

労災かくしに係る具体的な情報に基づき的確に調査した結果、令和4年において送検件数が前年に比して増加したことから、引き続き厳正に対処する必要がある。

社会保険労務士制度については概ね適正に運営されているが、令和3年において、助成金申請に関し社会保険労務士を懲戒処分にした事例があり、不正事案を把握した場合は、厳正に対処する必要がある。

〈取組〉

① 「労災かくし」の排除に係る対策の推進

「労災かくし」の排除を期するため、あらゆる機会を捉えて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。

② 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

地方労働基準監察監督官制度の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、監督権限を始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アドバイスするなど、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 社会保険労務士制度の適切な運用

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施することなどにより適切な調査を行う。

(3) 第14次労働災害防止計画を踏まえた安全で健康に働くことができる環境づくり

〈課題〉

労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画(以下、「14次防」という。)を策定しているところであり、同計画にも定められている自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策についても推進の必要がある。特に、前計画の第13次労働災害防止計画において、小売業及

び社会福祉施設の2業種については、死傷災害を5%減少させるといった目標が未達成となるのみならず、逆に増加となっており、その災害の多くが行動災害であることに留意して対策を講じていく必要がある。

また、メンタルヘルス対策の取組が低調な業種があること、化学物質規制の見直しによりリスクアセスメントの実施義務対象物質が大幅に増加すること、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続しづらい状況があるなど、こうした課題に取り組んでいく必要がある。

〈取組〉

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、加えて安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に意識啓発を図っていく。

さらに、発注者等に対して安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促していく。

② 労働者（特に中高年齢の女性）の作業行動に起因する労働災害防止対策

14次防初年度は事業場に対し、転倒災害対策（ハード（設備改善等）・ソフト（安全衛生教育）両面からの対策）の実施状況を調査し、実態把握する。また、卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場に対し、正社員以外への安全衛生教育の実施状況、介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入の実施状況を調査し、実態把握する。

特に小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、北海道内のリーディングカンパニー等を構成員とする北海道小売業SAFE協議会及び北海道介護施設SAFE協議会の活動を通じ、同協議会が第1四半期に作成することとしている労働災害防止事例等の資料を活用し、店舗密集型施設や関係機関と連携した周知啓発を行い、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

③ 高年齢労働者の労働災害防止対策

「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組（安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等）を実施する事業場を調査し、実態把握する。

運動プログラムの導入等と呼びかける周知用リーフレットを作成し、毎月テーマを決めて北海道労働局公式SNS及びHPに掲載し、事業者のみならず求職者等にも身体機能の変化がリスクにつながりうることや、健康や体力の維持管理の重要性について周知する。

また、集団指導等で事業者に対し、厚生労働省が作成する「エイジフレンドリーガイドライン」のエッセンス版を使って内容を説明するとともに、局が公式SNS及びHPに掲載している周知用リーフレットについて事業者を通じ労働者へも周知し、身体機能の低下によるリスクと作業管理、健康増進についての理解を促進する。

また、中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を年度の早い時点で図る。

④ 外国人労働者等の労働災害防止対策

外国人技能実習生を使用する事業場に対し、母国語に翻訳された教材、視聴覚教材を用いた災害防止の教育の実施状況を調査し、実態把握する。また、集団指導等で厚生労働省が作成する外国人労働者向けの労働安全衛生に関する視聴覚教材の周知を行い、これを用いた安全衛生教育を勧奨し、外国人労働者の労働災害防止対策を推進する。

⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日に施行されるため、あらゆる機会を捉えて、周知・啓発を図る。

⑥ 業種別、北海道特有の労働災害防止対策

ア 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業については「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」（平成25年3月25日付け基発0325第1号。以下「荷役作業における安全ガイドライン」という。）に基づく措置の実施状況を調査し、実態把握するほか、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則について周知を図る。

また、荷主に対しても、「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」の周知を行うほか、労働災害発生現場の設備等に問題が認められる荷主等に対してはガイドラインに基づき指導する。

さらに、安全意識の高揚を図るため、関係団体と連携し、「陸運業ゼロ災チャレンジ北海道」を実施する。

イ 製造業

製造業については、「はさまれ、巻き込まれ」による労働災害が多いことから、

その防止対策の実施状況を調査し、実態把握する。また、食料品製造業を中心に機械災害の防止を図るため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に基づき、使用時のリスクアセスメントの確実な実施を促進することに加え、機械による「はさまれ、巻き込まれ」災害を発生させた事業場に対しては、災害防止対策について指導を行う。

ウ 林業

林業については、伐木作業中の労働災害が多いことから、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」(令和2年1月31日付け基発0131号第1号改正。以下「伐木等作業の安全ガイドライン」という。)に基づく措置の実施状況を調査し、実態把握する。

また、集団指導等で「伐木等作業の安全ガイドライン」について周知するほか、関係機関及び労働災害防止団体等と連携したパトロールを引き続き実施する。

エ 農業・畜産業

農業・畜産業については、北海道をはじめ、北海道農作業安全運動推進本部と連携を図り、労働災害情報を提供する等により事業者の安全意識の醸成を図るとともに、必要に応じ事業場に対して指導を行う。

オ 北海道特有の労働災害防止対策

北海道冬季ゼロ災運動については災害の状況等を踏まえ、対象期間及び対策の内容を見直し、これに基づいて運動を展開していく。

⑦ メンタルヘルス対策、産業保健活動の推進

北海道産業保健総合支援センターの活用促進を図り、従来の特定9業種については引き続き取組の推進は継続するものの、重点的な取組対象業種からは除き、新たにメンタルヘルス対策への取組が低調と認められる6業種(卸売業、小売業、金融業、教育・研究業、接客娯楽業、清掃業)の事業場において、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とし、かつ、ストレスチェック実施の割合を50%以上とする。

⑧ 化学物質等へのばく露防止対策の推進

ア 規制対象となる化学物質含有製品を製造・流通している事業者及び化学物質のリスクアセスメント実施義務のある事業者に対し、あらゆる広報媒体を活用した関係法令の周知と自律的な化学物質のばく露低減措置の徹底を指導する。

イ 石綿を使用した建築物の解体等作業、トンネル粉じん対策等について、関係法令に基づく措置の遵守徹底を図る。

⑨ 治療と仕事の両立支援

令和4年度から始まった「北海道地域両立支援推進チームの取組に関する5か年

計画」により、治療しながら働き続けられる環境にあると感じる人の割合を増加させる。

また、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。

※就労支援については、職業安定部において実施

(4) 労災補償対策の推進

〈課題〉

北海道における長期未決事案の件数は、過去3年度、月平均34件前後で推移している。

近年、新型コロナウイルス感染症の補償調査が激増するなか、被災労働者等の迅速かつ公正な保護のため、長期未決事案の発生防止及び早期解消を図る必要がある。

〈取組〉

長期未決事案の組織的対応及び調査官の事務処理能力の向上を図るとともに、的確な進行管理により労災請求の早期決定を行う。

3 職業安定行政の重点施策

(1) 個人の主体的なキャリア形成の促進

〈課題〉

産業構造が変化する中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められている。その際、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップの支援、在籍型出向など新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点を加えていくことが重要である。

〈取組〉

① 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

北海道との共催による地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。特に、令和5年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施する。

② デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを引き続き実施することに加

えて、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、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、デジタル分野における再就職の実現を図る。

また、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」の高度デジタル人材訓練や「事業展開等リスクリング支援コース」で対象のDXに資する訓練の活用勧奨をはじめ、すべてのコースにおいて、デジタル分野における訓練の活用促進を行う。

③ 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組む。

また、在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、労働者のキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金による、在籍型出向により雇用維持に取り組む事業主及び賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援（「人への投資」関連施策）を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報を公益財団法人産業雇用安定センター等関係機関と連携して実施する。

（２）労働市場の強化・見える化

〈課題〉

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。その際、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめ、民間人材サービスも含めた労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が重要である。

〈取組〉

① 改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

令和4年10月に施行された改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、適正な運営を確保する。また、労働者派遣法の違反を把握し、又はその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図る。

② ジョブ・カードの活用促進による職業能力の「見える化」

令和4年10月に公開された新たなウェブサイト「マイジョブ・カード」において、

オンライン上でジョブ・カードを作成・管理できるようになったほか、ハローワークインターネットサービスと連携した情報取得等ができるようになっており、この積極的な周知、普及促進を図る。

(3) 継続的なキャリアサポート・就職支援

〈課題〉

個々人の主体的なキャリア形成を支える観点からも、労働移動の円滑化を進める観点からも、個人のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていくことが重要である。

〈取組〉

① ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

ハローワークシステムにおける求人者及び求職者マイページの活用促進を図るとともに、オンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、マザーズハローワークにおける就職支援サービスのオンライン対応の実施、SNS・HPを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に就職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。同時に、再就職に当たり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。

② 人手不足分野への就職支援及び業種・職種を超えた再就職等の促進

医療、介護、建設、警備及び運輸といった雇用吸収力の高いものの、人手不足が続いている分野におけるマッチング支援を強化するため、札幌、札幌東、札幌北（令和5年度に新設）、函館、旭川及び帯広のハローワークに設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等向けに、札幌圏及び旭川のハローワークに設置している「JOB-チェンジサポートコーナー」も活用し、雇用吸収力の高い職種や分野への就職を促すなど、業種・職種を超えた再就職支援を推進する。

さらに、介護・障害者福祉分野における人材確保を支援するため、介護・障害福祉分野の訓練枠拡充や訓練への職場見学・職場体験の組み込みによる訓練委託費等の上乗せ制度の活用を促進する。

③ 求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、就職支援ナビゲーターの担当者制により、個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。

④ 求職者支援制度による再就職支援

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とともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

⑤ 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

ハローワークにおいて、地方公共団体と連携した生活保護受給者や生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。

⑥ 「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携

地方公共団体との間で締結した「雇用対策協定」「一体的実施事業協定」に基づき、魅力ある雇用機会の確保や地域ニーズに対応した人材育成、U I J ターン事業等の地域の雇用対策を円滑かつ効果的に実施できるよう連携を図る。

(4) 新規学卒者等への就職支援

〈課題〉

新規学卒者等の雇用の安定のため、きめ細かな就職支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

〈取組〉

① 新規学卒者等への就職支援

新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置した就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の提供及びユースエール認定制度等を活用した職場情報の提供・公開を推進する。

また、家族の世話や介護を行っているなどの理由により、就職活動が特に困難な学生等への支援を強化する。

② フリーター等への就職支援

フリーター等（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象として、ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターの担当者制により、個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職・定着支援を推進する。

(5) 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

本道においては、全国を上回る速さで少子高齢化が進行しており、働く意欲がある高齢者が活躍できる社会を実現することが重要な課題となっている。

このため、全ての事業主において 65 歳までの雇用確保措置が講じられるようにするとともに、努力義務である 70 歳までの就業確保措置について企業への周知・啓発指導が必要である。

また、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65 歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等の強化が必要である。

〈取組〉

① 65 歳までの雇用確保に向けた指導及び 70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

65 歳までの雇用確保措置未実施企業へは、早期に解消するよう指導するとともに、70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、事業主への意識啓発・機運醸成を図る。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との効果的な連携を図り、同機構が実施する 65 歳超雇用推進助成金や 70 歳雇用推進プランナー等を活用した支援を推進する。

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

65 歳以上の求職者の再就職支援に重点的に取り組むため、道内 12 か所のハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行う。

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

高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、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行う。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者等の就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する。

(6) 障害者の就労促進

〈課題〉

官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

また、令和 5 年 4 月から新たな雇用率が設定され、令和 6 年 4 月、令和 8 年 7 月の法定雇用率の引上げ、令和 7 年 4 月の除外率の引下げが予定される中、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

〈取組〉

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

今後、予定されている法定雇用率の引上げ等により雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、雇入れ支援を積極的に行ない、早期対応を促進する。あわせて、特に障害者の雇用経験や雇用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一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとして、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。

また、局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、障害者就業・生活支援センターが行うネットワーク機能の強化を図る。

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するなど、多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対する、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援及び難病患者である求職者に対する就労支援体制の強化を図る。

また、公共職業訓練の活用により職業能力開発の促進が図られるよう、局及びハローワークにおいて、北海道と連携のうえ、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等、在職者訓練について周知を図るとともに受講勧奨等を実施する。

③ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

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、局及びハローワークから啓発・助言等を行う。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、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。

(7) 外国人に対する支援

〈課題〉

外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症にかかる水際対策が緩和され、今後、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業者への指導、相談支援等がより一層重要となる。また、ウクライナ避難民や増加が見込まれる留学生等への就職支援についても引き続き取り組んでいく必要が

ある。

〈取組〉

① 外国人求職者等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワーク札幌の「外国人・留学生支援コーナー」において、留学早期の意識啓発から、卒業後の就職及び定着に向けて、大学等への訪問により就職支援メニューの周知・利用促進を図るとともに、職業相談やセミナー等の開催による効果的な支援に努める。

また、雇用に関心のある事業主への助言・指導等の対応に努める。

イ 定住外国人等に対する相談支援の実施

ハローワーク札幌の「外国人・留学生支援コーナー」において、英語・中国語・韓国語の通訳を配置するほか、外国人求職者の多いハローワーク岩内倶知安分室に英語の通訳を配置し、早期の再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

また、多言語化が進む外国人求職者に対する職業相談の円滑化を図るため、道内各ハローワークにおいて通訳・翻訳業務が可能な「多言語コンタクトセンター」及び「多言語音声翻訳機器」を活用する。

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、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

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、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費の一部について助成（人材確保等支援助成金）を行う。

（８）求職者の状況に応じた就職等の支援

〈課題〉

積雪寒冷の影響を受ける本道の地域性等から、現在、約 3.8 万人の季節労働者がおり、ピーク時（昭和 55 年）の 30 万人からは大きく減少しているものの、雇用と生活の安定を望む求職者に対して通年雇用化の促進等による支援を行う必要がある。

また、刑務所出所者等については、前歴等から就労機会が制約され再犯に至ることが多く、住居や職業の安定が再犯防止に有効であることから、社会復帰に向けた支援を行う必要がある。

〈取組〉

① 季節労働者に対するきめ細かな就職支援等による通年雇用化の促進

ア 就職支援ナビゲーターによる支援

季節労働者にハローワークの利用を促し、就職支援ナビゲーターが個別求人開拓、職業訓練、各種セミナー及び各種助成金等の支援メニューを活用した一貫したきめ細かな就職支援を行う。

イ 通年雇用助成金制度の活用促進

各種会議や事業所訪問等、事業主と接触する機会を捉えて通年雇用助成金制度を積極的に周知し、活用促進を図る。

ウ 通年雇用促進支援事業との連携

通年雇用促進支援事業を受託した協議会が実施する各種事業メニューの周知・参加勧奨をハローワークにおいても積極的に行い、双方が連携して就職支援の相乗効果を高めることにより通年雇用化を促進する。

② 刑務所出所者等の就労支援

ア 関係機関との連携による支援

刑務所、少年院、保護観察所、矯正就労支援情報センター等の関係機関と連携を図り、トライアル雇用等の支援制度を活用した職業相談、職業紹介、求人開拓等を行い、就労支援を推進する。

また、北海道再犯防止推進会議に参画し、北海道が策定する「北海道再犯防止推進計画」の推進に協力する。

イ 就職支援ナビゲーターによる支援

就労支援強化矯正施設に指定されている月形、札幌（支所を含む）、網走の各刑務所に加え、令和5年度から新たに指定される函館少年刑務所においては、ハローワークの就職支援ナビゲーターが駐在して個別相談、職業講話、セミナー等を実施するとともに、保護観察所等に対する巡回相談の実施により、就労支援の充実に努める。