

令和6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

ハローワーク



## 目次

第1	労働行政を取り巻く情勢	-----	1
第2	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6年度北海道労働局の最重点施策	-----	1
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等	-----	1
(1)	最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備	-----	2
①	最低賃金・賃金の引上げを図るための中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化	-----	2
②	最低賃金制度の適切な運営	-----	3
(2)	同一労働同一賃金の遵守の徹底	-----	3
(3)	非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援	-----	3
(4)	ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援	-----	4
(5)	無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知	-----	4
2	リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進	-----	4
(1)	「教育訓練給付」による労働者個々人の学び・学び直しの支援	-----	4
(2)	公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成	-----	4
(3)	労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進	-----	5
3	誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備	-----	5
(1)	死亡災害・死傷災害の増加に歯止めをかけるための労働災害防止対策の推進	-----	5
①	墜落・転落災害防止に向けた周知・指導	-----	5
②	転倒災害防止の周知・指導	-----	5
(2)	時間外労働の上限規制（いわゆる「2024年問題」）に係る適切な対応	-----	6
(3)	ハラスメント防止対策	-----	7
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	-----	7
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	-----	7
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	-----	7
4	人手不足分野に対する人材確保の支援	-----	8
(1)	ハローワークにおける求人充足サービスの充実	-----	8
(2)	人材確保対策コーナー等における人材確保支援	-----	8
第4	令和6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)	女性活躍と仕事と育児・介護の両立支援	-----	8
①	民間企業における女性活躍促進	-----	9
②	育児・介護休業法の周知及び履行確保	-----	9
③	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	-----	9

④子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援 の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化	-----	9
⑤仕事と介護の両立ができる職場環境整備	-----	10
⑥次世代育成支援対策の推進	-----	10
⑦不妊治療と仕事との両立	-----	10
(2) フリーランスの就業環境の整備	-----	10
(3) 多様な働き方、働き方・休み方改革	-----	11
①「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施	-----	11
②適正な労務管理下におけるテレワークの推進	-----	11
③勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施	-----	12
④年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休 3日制の普及促進のための支援等の実施	-----	12
⑤労働施策総合推進法に基づく協議会等について	-----	12
(4) 個別労働関係紛争の解決の促進	-----	12
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
2 労働基準行政の重点施策	-----	13
(1) 第14次労働災害防止計画の確実な推進	-----	13
①事業主が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の推進	-----	13
②高齢労働者の労働災害防止対策	-----	13
③業種別の労働災害防止対策	-----	14
④労働者の健康確保対策の推進	-----	14
⑤労働者の健康障害防止対策の推進	-----	15
(2) 長時間労働の抑制と過重労働防止対策	-----	15
(3) 法定労働条件の確保と司法権限の厳正な行使	-----	15
(4) 監督指導権限の公正かつ斉一的な行使	-----	16
(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理	-----	17
3 職業安定行政の重点施策	-----	17
(1) 成長分野等への労働移動の円滑化	-----	17
①成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を 希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野へ の労働移動の円滑化	-----	17
②民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	-----	18
③「雇用対策協定」等に基づく地方公共団体との連携	-----	18
④北海道への移住を伴う再就職を希望する者の支援	-----	18
⑤賃金上昇を伴う労働移動の支援	-----	18
⑥スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等	-----	18
⑦雇用調整助成金の見直し等への対応	-----	19
(2) 多様な人材の就労・社会参加の促進	-----	19
①高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働く ための職場環境の整備	-----	19
②障害者の就労促進	-----	20
③外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用 管理の推進	-----	22

④求職者の状況に応じた就職等の支援	-----	23
⑤雇用保険制度の適正な運営	-----	24
(3) 就職氷河期世代、多様な課題を抱える新規学卒者等の支援	-----	24
①就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進	-----	25
②地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援	-----	25
③新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援	-----	25
④新規学卒就職者の職場定着支援	-----	25
⑤正社員就職を希望する若者への就職支援	-----	26
⑥「ユースエール認定企業」制度の周知・啓発の強化	-----	26

## **第1 労働行政を取り巻く情勢**

### **(1) 雇用をめぐる主な動向**

令和4年度はアフターコロナを見据えて新規求人数が8.9%増と大幅に増加したが、その後、原材料・エネルギー価格等の高騰等を背景として、求人の削減や見送り等の動きがみられ、令和5年4月以降、新規求人数は11か月連続で前年同月を下回っている。一方、高年齢層を中心に新規求職者は増加傾向にあり、有効求人倍率は1倍前後で推移している。

また、北海道は、少子高齢化が全国より早いペースで進んでおり、建設、医療・福祉、運送等をはじめとした幅広い分野で人手不足が深刻化している。生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、リ・スキリング等による能力向上支援や労働者の主体的なキャリア形成支援を通じた人材育成等の推進により、生産性・収益性の向上を強力に後押しするとともに、多様な人材が活躍できる環境整備を図ることが必要である。

### **(2) 労働条件等をめぐる主な動向**

昨年来の急激な物価上昇に対して、賃金の上昇が追いついていない状況にあり、足下では実質賃金のマイナスが続いている。地域経済の成長と分配の好循環により、物価上昇に負けない賃上げを実現するためには、原材料価格やエネルギーコストのみならず労務費を適切かつ円滑に価格転嫁できる環境整備を進めるとともに、同一労働同一賃金の遵守の徹底、中小企業の生産性向上支援等の取組を推進することが重要である。

また、令和5年の労働災害死亡者数は北海道が全国で最多（令和6年2月末速報値）となっており、労働災害防止対策を強力に推進することにより、死亡災害・死傷災害の増加に歯止めをかける必要がある。

そして、令和6年4月より時間外労働の上限規制が適用される業種及び職種に対しては、内容の周知及び遵守への取組が急務となっている。

加えて、職場におけるハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント対策を進める中、カスタマーハラスメントといった新たな問題への対応も求められており、各種ハラスメント対策について、事業主に対する周知徹底と取組促進が必要となっている。

## **第2 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**

前記第1の情勢を踏まえ、北海道労働局（以下「局」という。）は、地域における総合労働行政機関として四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークと一体となって総合的・一体的に推進し、地域や国民からの期待に応えていくことが必要である。

## **第3 令和6年度北海道労働局の最重点施策**

### **1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等**

## 〈課題〉

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「公労使の三者の最低賃金審議会で毎年の最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。」とされており、最低賃金が地域の生活と賃金を支える上で重要な役割を果たしていることを踏まえ、生産性向上に取り組む中小企業への支援等により、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重要である。

さらに、「物価上昇に負けない賃上げに向けた環境整備の取組強化」共同宣言（令和6年2月7日北海道政労使会議）においても「賃上げに向け、適正かつ円滑な価格転嫁を進めるとともに、働き方改革の一層の推進に取り組み、生産性を向上させていくことが重要である」とされており、適切な価格転嫁と生産性の向上を促進し、道内企業の持続的な賃上げの実現に向けた取組が求められている。

また、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）及び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。）に基づき、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化等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

これらに加え、非正規雇用労働者を含め、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要である。

無期転換ルールについても、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）最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備

#### ① 最低賃金・賃金の引上げを図るための中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

最低賃金の引上げを図るため、業務改善助成金の活用により、業務改善や生産性向上を図る中小企業・小規模事業者のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、中小企業・小規模事業者が賃上げ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、最低賃金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、監督署による定期監督等において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域・業種・職種別及び短時間労働者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し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

さらに、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をする。

加えて、北海道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、生産性向上等に取り組む事業主等に対して、社会保険労務士等の専門家による窓口相談やコンサルティング等の支援を行うほか、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金の活用についても、引き続き周知を図る。

## ② 最低賃金制度の適切な運営

道内の経済動向、地域ごとの実情及び北海道地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）が求める中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備等を踏まえて、充実した審議が尽くせるよう最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金の改定については、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、最低賃金の確実な履行確保のための監督指導を実施する。

## （２）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自主点検を促し、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問題があれば、待遇差の見直しを促す。問題が解消されない事業主には、雇用環境・均等部（以下「雇均部」という。）又は職業安定部（以下「安定部」という。）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、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、監督署から点検要請を実施することや、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。

## （３）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化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化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、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を行う。

また、北海道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、関係機関等と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行う。

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。

(4) ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

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) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

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（昭和22年法律第49号）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月に施行されたことをはじめとする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周知・啓発を図る。

## 2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

### 〈課題〉

D Xの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、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ていくことが重要である。また、デフレ完全脱却のための総合経済対策においても、賃上げを一過性のものとせず、構造的賃上げとして確固たるとするための「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援等に取り組むこととされている。このため、企業向け及び個人向け支援策の周知・活用を図り、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

### 〈取組〉

(1) 「教育訓練給付」による労働者個々人の学び・学び直しの支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その受講のために支払った費用の一部に相当する額を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、理由を問わず代理人、郵送又は電子申請を行うことができることの周知をするなど教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

(2) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成

デジタル分野に係る公的職業訓練については、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加え、「D X推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする措置により、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への適切な受講勧奨により受講につな

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、デジタル人材としての再就職の実現を図る。

(3) 労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

人材開発支援助成金について、人への投資促進コースのうち「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成が拡充されることから、関係各所と連携し周知を行い、中小企業・小規模事業者が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合等に対する活用促進を図り、労働者の主体的な学び直しを支援する。また、「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」については、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ほか、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 誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備

(1) 死亡災害・死傷災害の増加に歯止めをかけるための労働災害防止対策の推進  
〈課題〉

令和5年の死亡災害は、令和6年2月速報値 50人（新型コロナウイルス感染症を除く）と前年同期比2件増加となり、全国で最も多い状況にある。

このため、死亡災害の2割を占める墜落・転落災害防止の更なる推進を図り、死亡災害の減少を目指した労働災害防止対策を推進する必要がある。

また、死傷災害は、7,115人（新型コロナウイルス感染症を除く）となり前年同期比77人増加しており、死傷災害を減少に転じさせる対策が必要である。

特に、死傷災害の約6割を占める第3次産業における労働災害の防止対策と死傷災害の約3割を占める転倒災害防止対策を着実に推進していく必要がある。

また、道内では、冬季（12月から3月）の路面凍結等による転倒など冬季特有の労働災害の発生が多いことから、この対策を進めていく必要がある。

〈取組〉

① 墜落・転落災害防止に向けた周知・指導

墜落・転落災害防止を図るため、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等、改正労働安全衛生規則について、その周知徹底を図る。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、リーフレットを活用した周知、指導を実施する。

特に建設業においては、「建設工事着工期」（4月から6月）、「建設工事追い込み期」（10月から12月）を中心に墜落・転落災害の防止について、引き続き指導する。

② 転倒災害防止の周知・指導

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」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）防止のため、管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S A F E協議会及び北海道介護施設S A F E協議会の活動を通じて関係機関と連携し、管内全体の安全衛生に対する機運の醸成を図る。

北海道冬季ゼロ災運動については、引き続き運動を展開していく。

## （２）時間外労働の上限規制（いわゆる「2024年問題」）に係る適切な対応 〈課題〉

今年度より適用される建設業、自動車運転の業務及び医師の時間外労働上限規制については、経済活動や国民生活への影響（いわゆる「2024年問題」）が懸念されている。

長時間労働の背景として、建設業においては発注者による短い工期設定などの問題があり、運送業においては、荷物の積み下ろしにかかる時間や長時間の待機などの問題があると指摘されている。長時間労働削減には、こうした取引慣行上の課題の改善が必要不可欠であることを念頭に置き、事業主への指導にとどまらず、取引適正化についても対応する必要がある。

特に運送業については、道内における脳・心臓疾患による労災請求件数が最多の業種であり、職種でみても自動車運転者の脳・心臓疾患による労災請求件数が最多となっており、労働者の健康・安全確保の観点からも、時間外労働の上限規制や改正された改善基準告示等の周知徹底により、長時間労働及び過重労働を防止することが喫緊の課題である。

また、医師については、全体として労働時間数の減少がみられるものの、一部に長時間労働の実態が認められるところであり、地域の救急医療体制の確保など、個々の病院だけでは解決できない課題があることを踏まえて対応する必要がある。

## 〈取組〉

引き続き、時間外労働の上限規制や改正された改善基準告示等を関係事業主や労働者に周知・指導するにとどまらず、企業・国民等に対し、過労死等の防止を目的とする上限規制の必要性について更なる理解のため、厚生労働省の特設サイト「はたらきかたススめ」の活用等、周知・広報を実施する。

特に、建設業については、発注者、事業者団体に対して、適正工期の設定など取引関係の適正化の要請を、運送業については、荷主と運送事業者との取引条件改善を図るための要請を実施する。運送業については、荷主に対して、運送事業者の荷待ち時間等の改善を図るため要請を実施する。

また、医師については、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、北海道医療勤務環境改善支援センターと連携してきめ細かな相談対応、助言を引き続き実施する。

### (3) ハラスメント防止対策

#### 〈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等の人権に関わる許されない行為であり、働く人の能力の発揮の妨げになることのみならず、職場秩序の乱れや企業の社会的評価にも悪影響を与えかねない問題である。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。）に基づくパワーハラスメント、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。）に基づくセクシュアルハラスメント、男女雇用機会均等法及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行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。）に基づく妊娠・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厳正な指導を実施する。特に事業主の方針の明確化及びその周知啓発については書面等による確実な履行を図ること等により、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。

##### 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、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対策企業マニュアル等を活用して、カスタマーハラスメント防止に向けた企業の取組を促す。

#### 4 人手不足分野に対する人材確保の支援

##### 〈課題〉

少子高齢化・生産年齢人口の減少という構造的課題に加え、経済社会活動が徐々に活発化したこと等に伴い人手不足の問題が深刻化している。

人手不足分野の業種を中心に、事業を縮小したり事業継続を断念する等の動きもみられるなど、様々な影響が地域生活に生じているところであり、引き続き人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

##### 〈取組〉

##### (1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

##### (2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、地方公共団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）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。

また、札幌圏及び旭川のハローワークに設置する「JOB-チェンジサポートコーナー」において、職種転換も含めた早期再就職を希望する者等を対象に、業種・職種を超えた再就職支援を実施する。

## 第4 令和6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) 女性活躍と仕事と育児・介護の両立支援

##### 〈課題〉

道内における令和4年12月の事業所規模5人以上における女性管理職（役員を除く。）の割合は、22.5%（前年11.4%）と上昇したものの、依然その水準は低い（北海道「令和4年度就業環境実態調査」）。女性の活躍促進のため、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。）に基づく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促進等をより一層進める必要がある。

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19.2%と近年上昇しており、全国の17.13%を上回っているが、女性と比較すると低い水準であることから、引き続き、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行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、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。（厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」及び北海道「令和4年度就業環境実態調査」）

#### 〈取組〉

##### ① 民間企業における女性活躍促進

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主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、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

さらに、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とともに、「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。

##### ② 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の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、「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。

また、労働者の権利侵害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。

##### ③ 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、制度の活用を勧奨する。

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や、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（派遣受入含む）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。

##### ④ 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進など マザーズハローワークにおける就職支援の強化

子育て中の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、マザーズコーナー）において、一人ひとり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支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

⑤ 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。

⑥ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、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、「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。

⑦ 不妊治療と仕事との両立

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）フリーランスの就業環境の整備

〈課題〉

フリーランスについては、令和 3 年 3 月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（以下「フリーランスガイドライン」という。）を策定し、また、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和 5 年度法律第 25 号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）が令和 5 年 5 月に公布された。フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行は令和 6 年秋頃を予定しており、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図る必要がある。

〈取組〉

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注事業者」という。）等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランスから発注事業者等との契約等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、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、就業環境整備に関する内容については、発注事業者等に対する調査・是正指導等を行い、履行確保を図る。

また、総合労働相談コーナーにおいては、フリーランスガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

### (3) 多様な働き方、働き方・休み方改革

#### 〈課題〉

働き方・休み方改革についての取組状況としては、令和 4 年における道内の年間総実労働時間（一般・パート）は、事業所規模 5 人以上で 1,652 時間（所定内労働時間は 1,543 時間、所定外労働時間は 109 時間）となっており、前年度と比べて 10 時間減少しているものの、全国と比較すると 8 時間長くなっている。（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）

また、年次有給休暇の取得率は 57.2%と全国平均の 58.3%に近づいてはいるものの、令和 7 年までに 70%以上とする政府目標とは依然として大きな乖離があることから、一層の取組を推進することが求められている。（厚生労働省「就労条件総合調査」）

勤務間インターバル制度を導入している企業割合は 8.5%と、令和 7 年までに 15%以上とする政府目標に届いていないところである。（北海道「就業環境実態調査」）

少子高齢化や生産年齢人口の減少が進行する中、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。そのため、各企業において、多様な正社員やテレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休 3 日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じること、働き方・休み方改革の促進や長時間労働の実態にある業種における働き方改革の促進等を行う必要がある。

#### 〈取組〉

##### ① 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

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 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

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るため、適正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。

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。

③ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

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、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に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施

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に集中的な広報を行う。

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

「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」（北海道政労使会議）を開催し、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非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、構成員が講じる支援策の情報共有を図るとともに、連携して中小企業・小規模事業者への支援を実施する。

（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4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

極め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。

## 2 労働基準行政の重点施策

### (1) 第14次労働災害防止計画の確実な推進

#### 〈課題〉

令和5年の死亡災害は、令和6年2月速報値50人（新型コロナウイルス感染症を除く）と前年同時期比2件増加となり、全国で最も多い状況にある。

このため、死亡労働災害の2割を占める墜落、転落災害防止の更なる推進を図り、死亡災害の減少を目指した労働災害防止対策を推進する必要がある。

また、死傷災害は、7,115人（新型コロナウイルス感染症を除く）となり前年同時期比77人増加しており、死傷災害を減少に転じさせる対策が必要である。

（以上再掲）

さらに、誰もが安心して働くことができる良好な労働環境を実現するため安全で健康な職場環境を実現する必要がある。

このため、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現を目指して、第14次労働災害防止計画に定めている事業主が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策のさらなる推進を図るとともに、労働者の健康確保対策及び健康障害防止対策にも取り組んでいく必要がある。

#### 〈取組〉

##### ① 事業主が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の推進

事業主の自発的な安全衛生対策の取組を推進するため、事業主と接触するあらゆる機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性やその意義等について周知・啓発を実施するとともに、加えて安全衛生対策に取り組むことが、事業主にとって経営や人材確保・育成においてもプラスとなることについて積極的に意識啓発を実施する。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図る。

##### ② 高年齢労働者の労働災害防止対策

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業・小規模事業者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）の周知を図る。

### ③ 業種別の労働災害防止対策

#### ア 建設業（再掲）

墜落・転落災害の防止を図るため、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等について、改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

また、屋根・屋上等の端・開口部やはしご・脚立等からの墜落・転落災害の防止を図るため、リーフレットを活用した周知・指導を実施する。

特に、建設業においては、「建設工事着工期」（4月から6月）及び「建設工事追い込み期」（10月から12月）を中心に、墜落・転落災害の防止について、引き続き指導を実施する。

#### イ 小売業・社会福祉施設

「転倒」など、労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、管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S A F E協議会及び北海道介護施設S A F E協議会の活動を通じて関係機関と連携し、管内全体の安全衛生に対する機運の醸成を図る。

#### ウ 陸上貨物運送業

貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、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実施等について、改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

また、「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」については、荷主等も含めて、その周知を図り、荷役作業時の労働災害防止に向けた取組の促進を図る。

さらに、陸上貨物運送業における労使の安全意識の高揚を図るため、労働災害防止団体と連携した「陸運業ゼロ災チャレンジ北海道」を引き続き実施する。

#### エ 製造業

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」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

また、機械による「はさまれ、巻き込まれ」災害を発生させた事業所に対しては、労働災害防止対策の徹底について指導を行う。

#### オ 林業

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」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、発注機関及び労働災害防止団体と連携したパトロールを引き続き実施する。

### ④ 労働者の健康確保対策の推進

各事業所において、メンタルヘルス不調の予防など、メンタルヘルス対策の取

組が適切に実施されるよう周知・指導を実施する。

特に、メンタルヘルス対策への取組が低調な特定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）に対する周知・指導を積極的に推進する。

#### ⑤ 労働者の健康障害防止対策の推進

##### ア 熱中症による健康障害の防止

各事業所において、暑さ指数（WBGT値）を把握し、これを活用することによる熱中症予防対策の取組が促進されるよう周知・指導を実施する。

##### イ 化学物質による健康障害の防止

規制対象となる化学物質含有製品を製造・流通している事業所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所に対し、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。

##### ウ 石綿・粉じんによる健康障害の防止

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。

### （2）長時間労働の抑制と過重労働防止対策

#### 〈課題〉

道内の景気が緩やかな回復を見せ、特にインバウンドはコロナ禍以前に迫る増加を見せている。令和5年度における長時間労働及び過重労働に関する監督署への相談件数はコロナ禍以前と比較すると4割程減少しているが、更なる景気回復により相談件数も増加に転じることが懸念される。

令和4年度における長時間労働が疑われる事業所に対する監督署の指導結果では、4割以上の事業所が違法な時間外労働を行わせ、約3割の事業所は健康障害防止対策を講じず、約2割の事業所において労働時間の把握が不十分という実態があった。

このため、引き続き、長時間労働の抑制と過重労働防止に向けた取組を推進する必要がある。

#### 〈取組〉

監督署に寄せられた相談、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、さらにはインターネット情報監視などのあらゆる方法により収集した長時間・過重労働に関する情報に基づき、適時・適切に監督指導を実施する。

また、生産性の向上を図りながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して、働き方改革推進助成金による支援を行う。

### （3）法定労働条件の確保と司法権限の厳正な行使

#### 〈課題〉

監督指導における労働基準関係法令に関する違反率は過去5年間で約6割であり、その違反内容も労働条件の明示が不十分、労使協定の不備、給与や残業手当の未払い等であり、一部の道内事業所において法定労働条件が確保されていない状況がある。

特に、技能実習生等の外国人労働者の増加が見込まれる中、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して適切な監督指導を行うことが求められる。

労働基準関係法令の遵守を担保するためには、事業所が法違反の是正・改善を図るための方策を丁寧に説明することが重要である。

一方、法違反により重篤な労働災害を発生させた事業所及び法違反を繰り返す事業所等、行政指導により是正改善が期待できない事案に対しては司法処分を含め厳正な対応が必要である。

#### 〈取組〉

労働条件の明示や就業規則の作成、労使協定の適正な締結等の事業所における基本的労働条件の枠組みを確立させ、その管理体制を構築・定着させるため、集団指導や監督指導の実施により労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

法令違反事業主に対しては、その違反内容や是正の必要性を丁寧に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。

時間外・休日労働協定届、就業規則等の労働基準法に係る届出・許認可の審査については、これを的確に実施するとともに、届出・申請書類の不備については、修正の必要性を丁寧に説明し、円滑な再提出を促す。

また、大学生を中心に労働法教育の講義に積極的に職員を派遣し、最低基準である労働基準関係法令を周知することにより、労働基準関係法令の不知による被害防止を図る。

なお、重大・悪質な法令違反事業主に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

### (4) 監督指導権限の公正かつ斉一的な行使

#### 〈課題〉

誰もが安心して働くことができる良好な労働環境を実現するためには、安全・健康な職場や長時間労働の削減をはじめ、最低基準である労働基準関係法令の遵守が欠かせない。

労働基準監督官は、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を展開する傍ら、法定労働条件の確保など労働基準関係法令の履行確保のため事業主や労働者の理解と協力を得ることが必要であり、労働基準監督官として行使する監督指導権限や司法警察権限の行使に当たっては、これを適正に行う必要がある。

〈取組〉

局監督課による監督署及び労働基準監督官への的確な指導・支援により、労働基準監督官が行う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、監督指導権限等の公正かつ斉一的な行使を確保する。

特に、中小企業の事業所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、その事情を踏まえた丁寧な対応を徹底する。

(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理

〈課題〉

近年、道内の労災保険の請求件数が増加し、その給付の状況は高水準で推移している。

業務上または通勤途上において、被災した労働者等に対しては、迅速かつ公正な保護を図るため、必要な給付の早期決定が必要である。

〈取組〉

労災保険給付については、迅速な事務処理を行うとともに、公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、認定基準等に基づき、迅速・公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、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。

3 職業安定行政の重点施策

(1) 助成金等を活用した成長分野等への労働移動の円滑化

〈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成長分野等への労働移動を円滑化することが重要である。このため、第3の2で述べたリ・スキリングによる能力向上支援の取組と併せて、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできるようにする等、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求められる。

加えて、若年者の流出等による人口減少に伴い、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

〈取組〉

① 成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就

職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対して高額助成を行う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）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進する。

② 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法（昭和22年法律第141号）及び労働者派遣法の違反を把握し、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、監督署と連携の上で同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、職業安定法及び労働者派遣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。

また、令和5年2月に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に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。あわせて、令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、令和6年度においても引き続き指導監督に取り組む。

③ 「雇用対策協定」等に基づく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、UIJ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 北海道への移住を伴う再就職を希望する者の支援

北海道へUIJターン等により就職を希望する方に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一体的に行うとともに、移住及び生活関連情報と企業情報をワンストップで提供する「北海道U・Iターンフェア」を東京圏等にて開催し、UIJターン就職希望者のニーズに沿った移住と再就職の実現を図る。

⑤ 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職支援について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行う早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）が整備され、また、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行い中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）が整備された。

当該助成金の周知広報について、各地域の商工会議所等と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

⑥ スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上及び人手不足対策に資するものであり、労働者の雇用維持に加えてキャ

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（スキルアップ支援コース）による、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を実施するとともに、当該助成金の活用に向けて適切な機関と連携した周知広報を実施し、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施する。

また、産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）により、生産性向上に資する取組等に必要な新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用促進について、周知広報を効果的に行える適切な機関と連携して実施する。

#### ⑦ 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年4月改正内容について、事業主に対して、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変わることをご丁寧に説明するとともに、雇用調整を行う事業主の取引が円滑に行われるよう、教育訓練について情報提供を行う。

また、令和5年12月より雇用関係助成金ポータルを用いた雇用調整助成金の電子申請が可能となったことから、事業主に対する電子申請の利用勧奨を行う。

加えて、局内の体制を整備することにより、不正受給の疑いがある事業所に対する調査等により一層注力する。

### (2) 多様な人材の就労・社会参加の促進

#### ① 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備

##### 〈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。

70歳までの高齢者就業確保措置を実施している21人以上規模の企業は令和5年6月1日時点で全体の35.6%となっており、全国平均の29.7%を上回っているものの、就業機会が確保されている企業を更に増やしていく必要がある。

事業主において65歳までの高齢者雇用確保措置が講じられるようにするとともに、70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務について、事業主への周知・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齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

##### 〈取組〉

ア 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

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)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。

#### イ 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、高年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。

#### ウ 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

地域の高年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年齢者の多様な形での就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する地域に対する助言・指導を行うとともに、地域ニーズを踏まえた高年齢者の働く場を創出する取組を持続させていくためのモデルづくりや他地域への展開を推進する。

また、高年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年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

### ② 障害者の就労促進

#### 〈課題〉

令和4年12月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)の改正を含む法律(以下「改正法」という。)が成立した。

令和5年6月1日現在の民間における障害者実雇用率は、北海道においては2.58%(対前年+0.14ポイント)と全国平均の2.33%を上回り過去最高値となったものの、法定雇用率達成企業割合については53.1%(対前年+1.8ポイント)と全国平均(50.1%)は上回ったものの低い水準にとどまっている状況にある。

また、令和6年4月以降、法定雇用率2.7%(公的機関3.0%)に向けた段階的な引上げや、除外率の10ポイント引下げが予定されており、改正法の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

#### 〈取組〉

##### ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

法定雇用率については、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。今後、法定雇用率未達成企業の大幅な増加が見込ま

れることから、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる 37.5 人以上～43.5 人未満規模の企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を 1 人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、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の一貫したチーム支援等を実施する。その際、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。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、適切かつ効果的な支援を実施するため、ハローワークとの連携の強化を図る。

#### イ 改正法の円滑な施行

改正法により、①特定短時間労働者（週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定、②障害者雇用相談援助助成金の新設を始めとする納付金助成金の新設・拡充が、令和 6 年 4 月に施行される予定である。

そのうち、特に、①について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週 20 時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨する。

ウ 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関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと北海道難病センター等との連携による就労支援体制の強化を図る。

また、障害者の職業訓練については、北海道において、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を実施しており、局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、北海道ほか関連機関と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、就職支援等を実施する。

#### エ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

事業主に対して法定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、

障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのセミナー及び相談支援に誘導することを通じて、障害者の雇用を普及促進するためのテレワークの推進を図る。

オ 公的機関における障害者の雇用促進・定着支援

アと同様に、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。法定雇用率未達成の公的機関においても法定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。

③ 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進  
〈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、外国人労働者数は令和5年10月末時点で35,439人となっており、前年の27,813人から7,626人増加していることから、今後も、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となっている。

〈取組〉

ア 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、卒業後の就職の促進及び定着に向けて、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を実施する。

また、雇用に関心のある事業主への助言・指導等の対応を実施する。

(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俱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。

イ 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

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、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、外国人雇用状況届出については、外国人雇用関係業務はもとより、不法就労等対策にも活用されていることから、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行う。

#### ④ 求職者の状況に応じた就職等の支援

##### 〈課題〉

北海道には、積雪寒冷の影響を受ける地域性等から、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、現在、約 3.6 万人の季節労働者がおり、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〉

#### ア 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。

#### イ 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刑務所、札幌刑務所（支所を含む）、網走刑務所及び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、就労支援の充実を図る。

#### ⑤ 雇用保険制度の適正な運営

##### 〈課題〉

雇用保険制度が雇用のセーフティネットとしての機能を十分に果たすためには、労働者が失業した場合に必要な給付を行い労働者の生活の安定を図り求職活動を容易にするなど再就職を促進する必要がある。

##### 〈取組〉

#### ア 適正な雇用保険適用業務の推進

雇用保険適用業務の適正な運営を図るためには、事業主等の正しい理解と認識が不可欠であることから、あらゆる機会を捉えて雇用保険制度の積極的な周知に努める。

雇用保険が適用される者（適用除外とされるものを除く）が確実に雇用保険の被保険者となるよう、労働保険徴収部署と連携し雇用保険未手続事業所の解消を図る。

また、雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険徴収部署とも連携を図りつつ、必要に応じて実地調査を行う等慎重な確認を行い、確実な運用を図る。

#### イ 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

雇用保険受給者の早期再就職の促進を図るため、雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門への誘導を行う対象者の選定基準を定める等により、積極的に認定日における受給者との職業相談、職業紹介を行う。

また、再就職手当や就業促進定着手当、移転費、広域求職活動費等の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の喚起を図る。

#### ウ 雇用関係助成金の周知及び不正受給の防止

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、審査等に当たり実地調査を行うなど適正支給に努めるとともに、事業主や社会保険労務士等に対して周知を行った上で、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

### （3）就職氷河期世代、多様な課題を抱える新規学卒者等の支援

#### 〈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る、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、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）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取り組む必要がある。取組に当たっては、北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、関係団体及び機関が一体となって進める。

また、新規学卒者等においては、おおむね新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで就職環境は改善したものの、一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化していることに加え、若年非正規労働者等においても同様の傾向がみられることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

加えて、新規高等学校卒業者の就職後3年以内の離職率が、令和2年3月卒業者においては全国より6.9ポイント高い43.9%となるなど、新規学卒者の職場定着促進についても積極的に取り組む必要がある。

#### 〈取組〉

- ① 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進  
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する「就職氷河期世代サポートコーナー」にて専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練への受講あっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。また、サポートコーナー設置所以外のハローワークにおいても、氷河期世代の求職者に対し、ニーズに沿った必要な支援を実施する。
- ② 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援  
就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、ハローワークのほか、自立相談支援機関、福祉事務所及び引きこもり支援センター等の福祉関係機関へのアウトリーチ型支援を実施する等により、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。
- ③ 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援  
就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、新卒応援ハローワーク及び各ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな個別支援を実施する。
- ④ 新規学卒就職者の職場定着支援  
北海道では新規学卒就職者の離職率が全国平均より高いことから、就職した方の就労や職場環境及び人間関係などの悩みや不安を就職後もハローワークにて相談できる体制を強化し、職場定着の促進を図るとともに、在学中からの職業理解

支援及び適職選択支援として、職業講話・ガイダンスを積極的に実施することにより、職種やスキルのミスマッチによる早期離職の未然防止を図る。

また、事業主に対しては、各所に配置された就職支援ナビゲーター等により、職場定着に向けたアドバイスや指導を訪問等により実施し、企業サイドにおける職場定着の阻害要因の解消に努める。

⑤ 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

⑥ 「ユースエール認定企業」制度の周知・啓発の強化

「ユースエール認定企業」の主旨を広く周知し、若年者の雇用に積極的な中小企業の人材確保を支援するとともに、制度の浸透による、認定企業の更なる上積み及び若年者が働きやすい職場環境の整備・構築に対する意識の醸成により、若年者の中小企業等に対する就職意欲の喚起を図る。