平成３０年度第１回北海道地方労働審議会提出資料

議題（１）別添資料

平成３０年度行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況について

（雇用環境・均等部関係）

資料番号　Ｃ－１　働き方改革推進に係る包括連携協定　一周年記念セミナー
　　Ｃ－２　働き方改革推進支援開催セミナー
　　Ｃ－３　「職場におけるハラスメント対策に係る説明会」のご案内
　　Ｃ－４　北海道内の「えるぼし認定」企業一覧
　　Ｃ－５　プラチナくるみん・くるみん認定　認定企業
　　Ｃ－６　北海道労働局における「平成２９年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

（労働基準部関係）

資料番号　Ｄ－１　１１月に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。
　　Ｄ－２　「働き方」が変わります！！
資料番号　Ｅ－１　北海道の最低賃金
　　Ｅ－２　平成３０年度北海道最低賃金の広報誌（紙）への掲載依頼について
　　Ｅ－３　最低賃金周知の「ポスター」、「ミニカレンダー」
資料番号　Ｆ－１　第１３次労働災害防止計画
　　Ｆ－２　死亡労働災害撲滅のための緊急要請
　　Ｆ－３　北海道で働くみなさまへ
　　Ｆ－４　建設工事着工期労働災害防止運動
　　Ｆ－５　平成３０年における労働災害発生状況
　　Ｆ－６　建設工事追い込み期労働災害防止運動
　　Ｆ－７　北海道冬季災害ゼロてんとう防止運動
　　Ｆ－８　冬季特有の労働災害を防止しよう！
資料番号　Ｇ－１　事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン
　　Ｇ－２　治療と仕事の両立について相談できます！
　　Ｇ－３　メンタルヘルス対策の取組状況
　　Ｇ－４　第９次粉じん障害防止総合対策
資料番号　Ｈ－１　北海道における労災保険給付の新規受給者の推移
　　脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移
　　精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移

（職業安定部関係）

資料番号　Ｉ－１　労働者派遣事業、職業紹介事業の許可・届出状況（平成 30 年 9 月 30 日現在）

資料番号　Ｊ－１　平成 30 年度　札幌市との一体的実施施設（一般型）業務取扱状況（9 月末現在）

平成 30 年度　市町村との一体的実施施設（一般型）業務取扱状況（9 月末現在）

平成 30 年度　北海道との一体的実施施設（一般型）業務取扱状況（9 月末現在）

平成 30 年度　市町村との一体的実施施設（生保型）業務取扱状況（9 月末現在）

資料番号　Ｋ－１　新規高等学校卒業者の職業紹介状況の年度別推移（各年 10 月末現在）

Ｋ－２　ユースエール認定企業って知ってる？（平成 30 年 11 月 1 日現在）

資料番号　Ｎ　表１　「障害者の職業紹介状況」（10 月末現在）

表２　「障害者の就職件数」の目標設定と進捗状況（10 月末現在）

表３　「平成 30 年民間企業における障害者雇用状況」＜速報値：公表前＞

表４　「平成 30 年公的機関における障害者雇用状況」＜速報値：公表前＞

資料番号　Ｏ－１　平成 30 年「高年齢者の雇用状況」集計結果（平成 30 年 6 月 1 日現在）

Ｏ－２　平成 30 年度高年齢者就労総合支援事業進捗状況（平成 30 年 9 月末集計表）

Ｏ－３　「生涯現役促進地域連携事業」

「北海道アクティブシニア就労・社会参加応援事業」概念図

Ｏ－４　外国人留学生採用サポート事業のご案内

Ｏ－５　外国人雇用状況の届出状況（平成 29 年 10 月末現在）

主催：　株式会社北洋銀行、株式会社北海道銀行、北海道、厚生労働省北海道労働局

C－1

★ 働き方改革推進に係る包括連携協定 ★

一周年記念セミナー

㈱北洋銀行、㈱北海道銀行、北海道及び北海道労働局は、平成29年10月31日に、4者の連携強化を図ることて北海道内の働き方改革を推進するため、「働き方改革推進に係る包括連携協定」を締結しました。
この度、締結から一周年を迎えることから、本道における働き方改革を一層推進するため、道内中小企業の企業経営者などに対し、働き方改革に取り組む意義やメリット、具体的な手法などを紹介するセミナーを開催します。

日時　2018年11月8日(木) 14:00~16:00

会場　道庁赤れんが庁舎　2階1号会議室（札幌市中央区北3条西6丁目）

参加費 無料

対象　企業経営者、人事労務ご担当者など

定員　60名（先着順、定員になり次第締め切らせていただきます）

プログラム

第1部　14:00～15:00

主催者挨拶

厚生労働省北海道労働局
雇用環境・均等部長　鈴木　里美

基調講演

「生産性向上」と「働き方改革」

日本銀行札幌支店長　小髙（こたか）　咲（しょう）　氏



<講師略歴>

札幌市出身。
東京大学法学部卒。
1986年、日本銀行入行。
システム情報局業務システム開発課長、業務局参事役、文書局参事役等を歴任し、2017年6月、現職。

第2部　15:10～16:00

道内企業事例の紹介

特定社会保険労務士　本間　あづみ　氏
・本間社会保険労務士事務所　代表
・平成29年度北海道なでしこ応援企業表彰　表彰企業

パネルディスカッション

道内中小企業における
「働き方改革」の取組について

【コーディネーター】
特定社会保険労務士　本間　あづみ　氏

【パネリスト】
㈱北洋銀行　地域産業支援部　常務執行役員審議役　塚見　孝成
㈱北海道銀行　顧問　齋藤　均（前トヨタ自動車北海道㈱取締役技術部長）
北海道　経済部雇用労政課　働き方改革推進室長　大矢　邦博
厚生労働省北海道労働局　雇用環境・均等部　指導課長　八島　寿春

<お問い合わせ・お申込み先>　※お申込み方法及び申込用紙は裏面をご覧ください※
北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室（担当：廣永）
TEL：011-204-5354（直通）　FAX：011-232-0159　E-mail：keizai.korou3@pref.hokkaido.lg.jp

★　働き方改革推進に係る包括連携協定　★

一周年記念セミナー　申込書

北海道経済部労働政策局雇用労政課　働き方改革推進室　行

（お申込受付：2018年11月5日（月）まで）

<FAX　011-232-0159>

または

<keizai.korou3@pref.hokkaido.lg.jp>

貴法人・団体名		
所在地　〒 TEL：　　FAX： ご担当者 E-mail：		
参加者	お名前（フリガナ）	所属・役職

※　本セミナーは、㈱北洋銀行、㈱北海道銀行、北海道、厚生労働省北海道労働局の共催で実施します。参加申込書にご記入いただきました個人情報は、参加者名簿の作成や連絡などセミナー開催に係る事柄に使用させていただきます。ご同意いただけた方のみ、お申し込みをお受けいたします。

C－2

厚生労働省北海道労働局委託事業

厚生労働省

働き方改革推進支援セミナー

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業は、政府が推進する働き方改革の実現に向けて、中小企業・小規模事業者等を中心に、長時間労働の是正、非正規雇用労働者の待遇改善、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に向けた取組を支援するため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、様々な関係機関と連携し事業を実施するものです。これに伴い、働き方改革の取り組み等について各種セミナーを開催いたします。
企業の皆さまの積極的なご参加をお待ちしております。

参加費 無料

時間 各回 13:30～15:00（13:00 開場）

会場 （株）東京リーガルマインド（LEC）札幌支社内
札幌市中央区北4条西5丁目1番　アスティ45ビル3階

対象 経営者、人事労務担当者など

定員（各回）20名（先着順）

11/28（水）	**働き方改革と人材確保** 働き方改革の推進で人材の定着・確保につながる好循環を生む
12/5（水）	**【平成30年度】使える助成金の見つけ方とその活用法** 自社に役立つ助成金の活用で、経営課題を解消！
12/18（火）	**働き方改革へのアプローチ** 働き方改革に取り組むために知っておきたいこと
1/10（木）	**「働き方改革」それは何** 働き方改革の全体像と重要ポイントを知って、対応策のヒントを得る
1/16（水）	**働き方改革と人材確保** 働き方改革の推進で人材の定着・確保につながる好循環を生む
1/22（火）	**「働き方改革」=「鉄は熱いうちに打て」** 本当の目的は「生産性の向上」にあり！
2/6（水）	**人材力強化を後押しする、助成金活用セミナー** 人事評価制度構築に関する助成金申請をアドバイスします！
2/13（水）	**女性のライフステージに応じた働き方について** 女性が働きやすい職場づくりを進めるために
2/21（木）	**「働き方改革」それは何** 働き方改革の全体像と重要ポイントを知って、対応策のヒントを得る
3/5（火）	**「働き方改革」=「鉄は熱いうちに打て」** 本当の目的は「生産性の向上」にあり！

対象：中小企業経営者、人事労務担当者など　定員：各回20名（先着順）

お申込み方法…下記参加申込書に必要事項をご記入の上FAXでお申し込みください。
また、電話・メールでもお申込みいただけます。

TEL **0800-919-1073**（平日9：00～17：00）

E-mail **hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com**

FAX **011-218-1525**

参加申込書　※切り取らずに、そのままお送りください。

ふりがな 企業名		住所	〒
TEL		E-mail	
FAX		ご担当者名、部署役職	

日付	テーマ	参加人数
11/28(水)	働き方改革と人材確保	
12/5(水)	【平成30年度】使える助成金の見つけ方とその活用法	
12/18(火)	働き方改革へのアプローチ	
1/10(木)	「働き方改革」それは何	
1/16(水)	働き方改革と人材確保	
1/22(火)	「働き方改革」=「鉄は熱いうちに打て」	
2/6(水)	人材力強化を後押しする、助成金活用セミナー	
2/13(水)	女性のライフステージに応じた働き方について	
2/21(木)	「働き方改革」それは何	
3/5(火)	「働き方改革」=「鉄は熱いうちに打て」	

注）ご記入いただいた情報は、セミナー及び当事業に関する連絡、記録のみに使用いたします。

主催：北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター
協力：札幌商工会議所
本事業は、厚生労働省北海道労働局から株式会社東京リーガルマインドが受託し実施する事業です。

「職場におけるハラスメント対策に係る説明会」



STOP！セクハラ・マタハラ・パワハラ
～ハラスメントのない職場作りに向けて～



のご案内

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止の必要性及び法令に基づき必要となる取組について理解を深めるとともに、パワーハラスメントのない職場作りに向けた取組を促進するため、事業主・人事労務担当者や労働者等に対する説明会を開催いたします。

我が国の生産年齢人口が今後急速に減少していく局面において、女性の活躍推進は政府の成長戦略においても重要な課題と位置づけられています。妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いは女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるもので、決して許されるものではないにもかかわらず、相談件数は増加しており社会的関心も高まっています。

さらに、平成２９年１月からは改正男女雇用機会均等法等が施行され、上司・同僚が職場において、妊娠・出産等に関する言動により就業環境を害する行為（妊娠・出産等に関するハラスメント）を防止する措置が事業主に新たに義務付けられたことにより、各企業においては、未然防止対策を着実に取り組むことが必要となっています。

このため、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメント、セクハラの未然防止を図り、労働者が安心して働き続けられるよう雇用管理改善を推進することを目的に開催します。

＜主　催＞　北海道労働局（厚生労働省）

＜協　賛＞　北海道経済連合会、連合北海道

＜開催日時＞　裏面をご覧ください
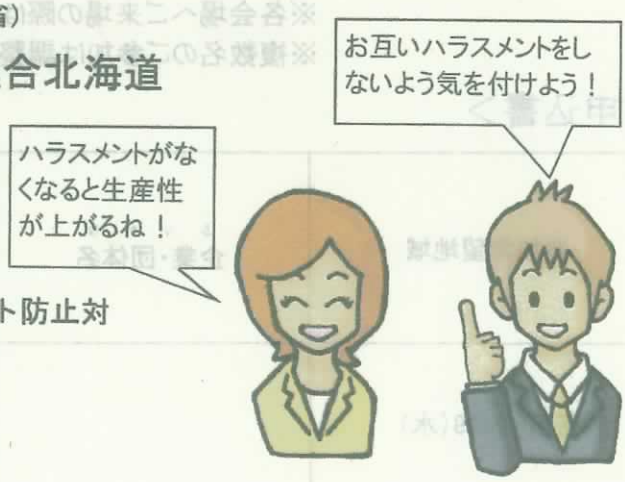
＜参 加 費＞　無　料

＜内　容＞

・セクシュアルハラスメント・妊娠等ハラスメント防止対策について

・パワーハラスメントについて

・その他



＜申込方法＞

・裏面にご記入の上、下記あてFAXによりお申し込みください（先着順）。各会場の定員に達し次第、締め切らせていただきます。

・なお、駐車場については利用できませんので公共交通機関をご利用ください。

＜お問い合わせ先＞

厚生労働省　北海道労働局雇用環境・均等部　指導課

〒０６０-８５６６　札幌市北区北8条西2丁目1-1　札幌第１合同庁舎
Tel:011-709-2715
FAX:011-709-8786

※送付状なしでこのままお送りください。
※番号間違いにご注意ください。

厚生労働省北海道労働局
雇用環境・均等部　行
（FAX　011－709－8786）

先　着　順

＜開催日時等＞

地域	会場名		所在地	定員	開催日		開催時間
帯広	帯広地方合同庁舎	2F会議室	帯広市西6条南7丁目3	40人	平成30年9月19日	水	14:00～15:30
旭川	旭川合同庁舎	西館1F	旭川市宮前1条3丁目3番15号	100人	平成30年9月28日	金	14:00～15:30
札幌	札幌第一合同庁舎	2F講堂	札幌市北区北8条西2丁目1－1	120人	平成30年10月2日	火	10:00～11:30
				120人	平成30年10月2日	火	14:00～15:30

※各会場へご来場の際は、本紙を受付にご提示ください。
※複数名のご参加は調整させていただく場合があります。

＜申込書＞

参加希望地域	企業・団体名（ふりがな）	所在地 ・ 電話番号	出席者役職 ・ 氏名（ふりがな）
帯広　9/19（水） 旭川　9/28（金） 札幌　10/2（火）午前 札幌　10/2（火）午後		〒　　－ TEL　－　　－ FAX　－　　－	

※　希望する日に○をお付けください。

北海道内の「えるぼし認定」企業一覧

C－4

12 社　　（平成30年9月30日現在）

企業名	段階	所在地	認定年月
北電興業 株式会社	★★	札幌市	平成30年 8月
医療法人 喬成会	★★★	石狩市	平成30年 3月
株式会社 ドコモCS北海道	★★	札幌市	平成30年 3月
株式会社 アインファーマシーズ	★★★	札幌市	平成30年 3月
フュージョン 株式会社	★★★	札幌市	平成30年 3月
株式会社 ファーストコネクト	★★★	札幌市	平成29年12月
日興美装工業 株式会社	★★★	札幌市	平成29年12月
北海道テレビ放送 株式会社	★★★	札幌市	平成29年11月
株式会社 サッポロドラッグストアー	★★★	札幌市	平成29年 2月
マックスバリュ北海道 株式会社	★★	札幌市	平成28年10月
イオン北海道 株式会社	★★★	札幌市	平成28年 7月
株式会社 北洋銀行	★★★	札幌市	平成28年 4月

※ 最近の認定を受けた企業から順に記載しています。

３プラチナくるみん・くるみん認定認定企業

C－5

認定企業数　プラチナくるみん認定　０社、くるみん認定　３社　（平成３０年４月～平成３０年９月）

プラチナくるみん認定企業　１社

ホシザキ北海道株式会社（札幌市）

くるみん認定企業　39社

札幌市に本社を置く企業

医療法人社団愛心会
株式会社アインファーマシーズ
株式会社アレフ
イオン北海道株式会社
株式会社HDD
SOC株式会社
SCSK北海道株式会社
株式会社エヌ・ティ・ティ・ソルコ
株式会社NTT東日本 - 北海道
医療法人社団五稜会病院
社会福祉法人札幌報恩会
株式会社ドコモCS北海道
社会医療法人医仁会中村記念病院
株式会社ナスカコンピュータ
株式会社ニトリ
日本アイビーエム・ソリューション・サービス株式会社
日本アクセス北海道株式会社
株式会社フヨウサキナ
扶洋薬品株式会社
株式会社北洋銀行
ホシザキ北海道株式会社
北海道瓦斯株式会社
公益社団法人北海道勤労者医療協会
北海道総合通信網株式会社
国立大学法人北海道大学
北海道テレビ放送株式会社
北海道電力株式会社
北電興業株式会社
マックスバリュ北海道株式会社

旭川市に本社を置く企業

国立大学法人旭川医科大学
社会福祉法人北海道療育園
医療法人社団慶友会吉田病院

函館市に本社を置く企業

医療法人社団函館脳神経外科

帯広市に本社を置く企業

社会福祉法人光寿会
社会福祉法人真宗協会
医療法人社団博愛会
六花亭製菓株式会社

その他に市町村に本社を置く企業

医療法人喬成会（石狩市）
医療法人オホーツク勤労者医療協会（北見市）

次世代育成支援対策推進法（次世代法）では、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができる。

C－6

厚生労働省
北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
平成３０年７月６日

担当
厚生労働省
北海道労働局 雇用環境・均等部
指導課
指導課長　八島　寿春
労働紛争調整官　山田　裕
労働紛争調整官　細川　哲義
電話　（０１１）７８８－７８７５

北海道労働局における
『平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況』

～総合労働相談件数は３万３千件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が７年連続最多～

北海道労働局（局長　福士（ふくし）　亘（わたる））は、「平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

【ポイント】

1　**平成29年度の総合労働相談件数は33,928件**であり、前年度に比べて1,395件減少したものの、**３万３千件を超え、高止まり**。

2　民事上の個別労働紛争相談件数も、前年度に比べて445件減少したものの、内容は**「いじめ・嫌がらせ」が４分の１を占め、７年連続最多**。

3　相談件数・「助言・指導」申出・あっせん申請件数は減少した。

・総合労働相談件数（※1）	33,928件	（前年度比3.9%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数（※2）	7,694件	（　同　5.5%減）
・助言・指導（※3）申出受付件数	260件	（　同　6.8%減）
・あっせん（※4）申請受理件数	256件	（　同　2.3%減）

※1　「総合労働相談」：北海道労働局、道内労働基準監督署（支署）内18か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等部」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。

※2　「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

※3　「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、北海道労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

※4　「あっせん」：北海道労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や特定社会保険労務士など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

【北海道労働局の取組】

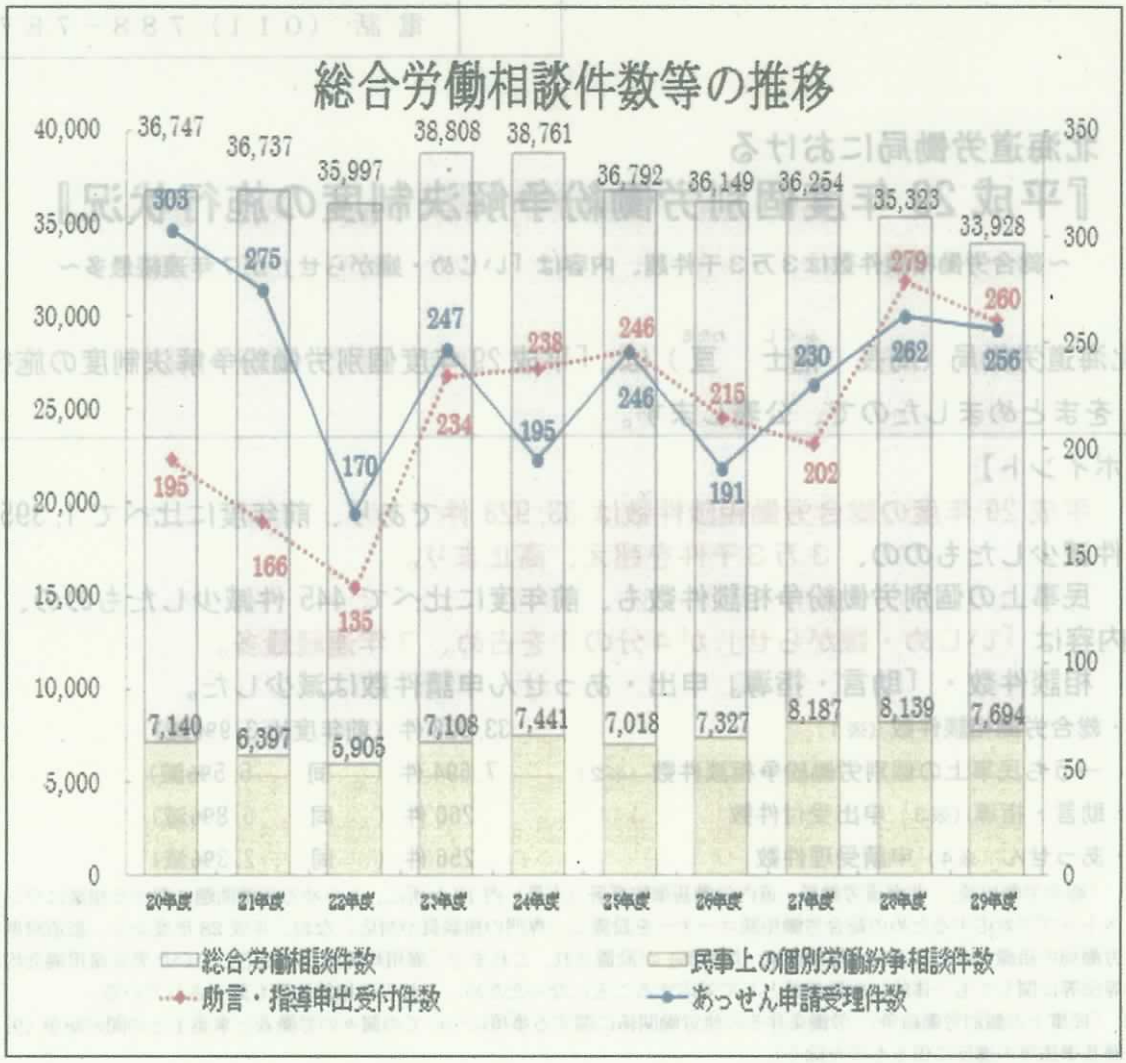
総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、紛争の迅速な解決に取り組みます。

1　総合労働相談件数の推移と内容

（1）総合労働相談コーナーをはじめとする北海道労働局全体に寄せられた総合労働相談件数は、平成29年度は33,928件であり、前年度に比べて1,395件減少したものの、年間３万３千件超と高止まりしている。

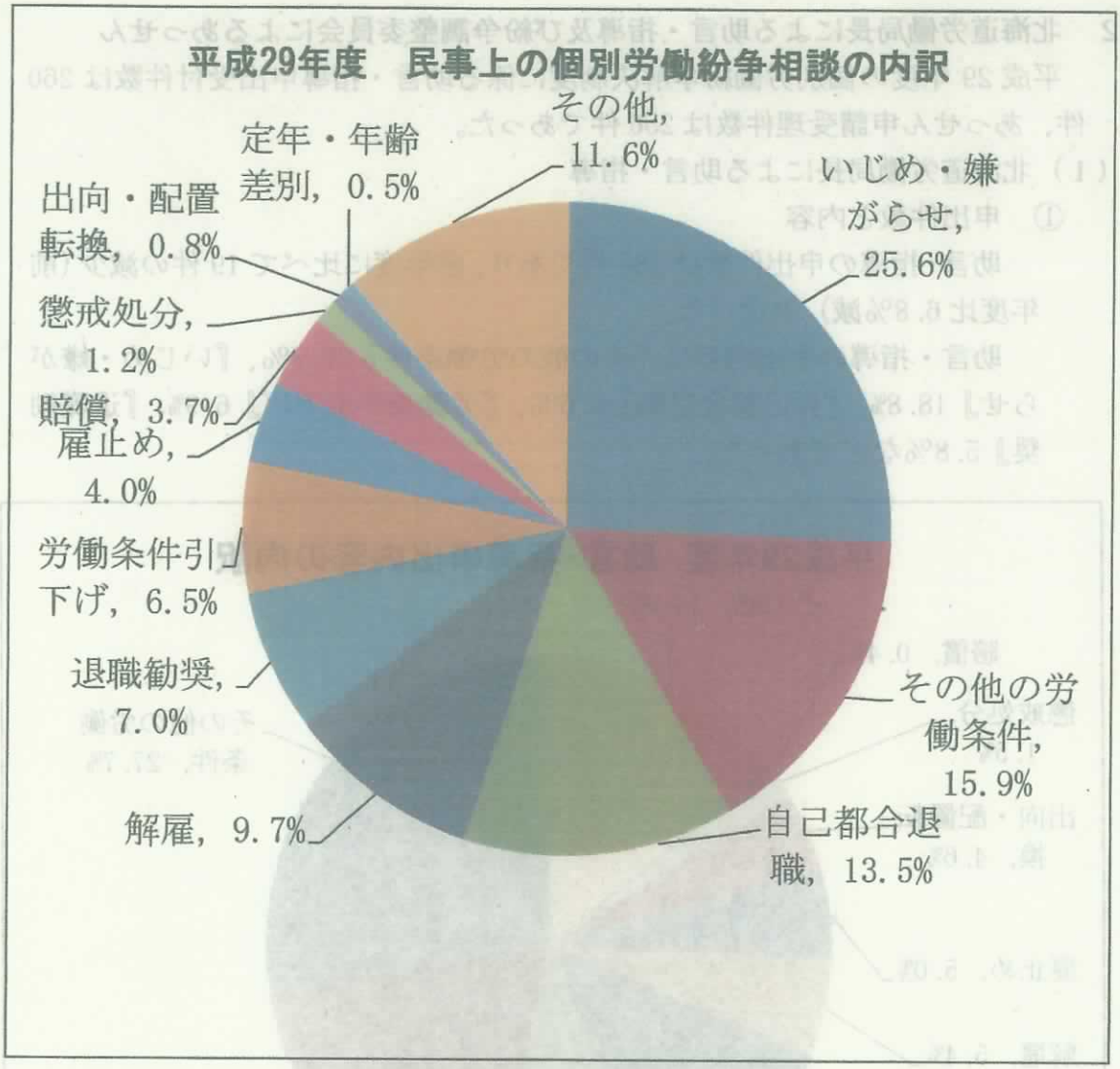
このうち、『いじめ・嫌がらせ』、『自己都合退職』、『解雇』等の、民事上の個別労働紛争に係る相談は7,694件（相談全体の22.7%）で、前年度（8,139件、同23.0%）に比べ、件数・相談全体に占める割合ともに減少した。

（※ 棒グラフ全体は総合労働相談件数を示し、民事上の個別労働紛争相談件数はその内数）



（2）民事上の個別労働紛争に係る相談の内容は『いじめ・嫌がらせ』に関するものが25.6%と最も多く、全体の約４分の１を占めている。

次いで『その他の労働条件』が15.9%、『自己都合退職』が13.5%、『解雇』が9.7%、『退職勧奨』が7.0%と続いている。



〔過去５年間における相談件数〕

	民事上の個別労働紛争に係る相談			
	計	いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇
平成29年度	9,044	2,315（25.6%）	1,222（13.5%）	878（9.7%）
平成28年度	9,410	2,381（25.3%）	1,308（13.9%）	1,123（11.9%）
平成27年度	10,324	2,819（27.3%）	1,270（12.3%）	1,224（11.9%）
平成26年度	8,766	2,265（25.8%）	954（10.9%）	1,124（12.8%）
平成25年度	8,250	1,992（24.1%）	1,008（12.2%）	1,133（13.7%）

※　相談が複数の内容に及ぶことがあるため、上記の相談件数は前出の「総合労働相談件数等の推移」上の件数とは異なる。

2　北海道労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん

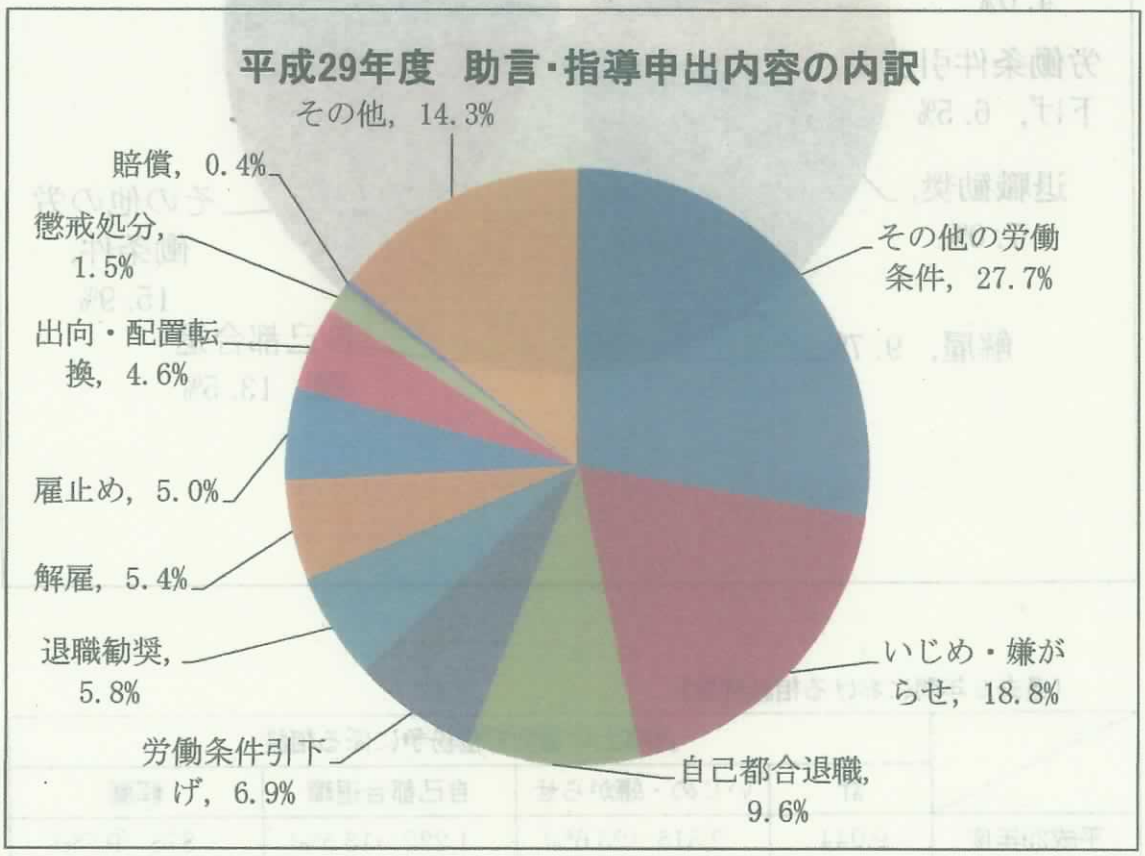
平成 29 年度の個別労働紛争解決制度に係る助言・指導申出受付件数は 260 件、あっせん申請受理件数は 256 件であった。

（1）北海道労働局長による助言・指導

①　申出件数と内容

助言・指導の申出件数は 260 件であり、前年度に比べて 19 件の減少（前年度比 6.8%減）となった。

助言・指導の申出内容は『その他の労働条件』27.7%、『いじめ・嫌がらせ』18.8%、『自己都合退職』9.6%、『労働条件引下げ』6.9%、『退職勧奨』5.8%などであった。



②　申出人の状況

申出人は全て労働者で、事業主からの申出は無かった。

労働者の就労状況は正社員が 43.1%と最も多く、次いで期間契約社員 27.3%、パート・アルバイト 15.0%、派遣労働者 6.2%であった。

事業場の規模は、10 人以上 50 人未満が 22.3%、10 人未満が 12.3%であった。

また、労働組合が無い事業場（不明事業場を含む。）が全体の 91.5%であった。

③　処理状況

助言・指導の申出があった事案で、平成29年度内に処理を終了したものは259件（前年度からの繰越事案を含む。）であり、助言を実施したものが256件（98.8%）であった。

うち、１か月以内に処理したのは248件（95.8%）であった。

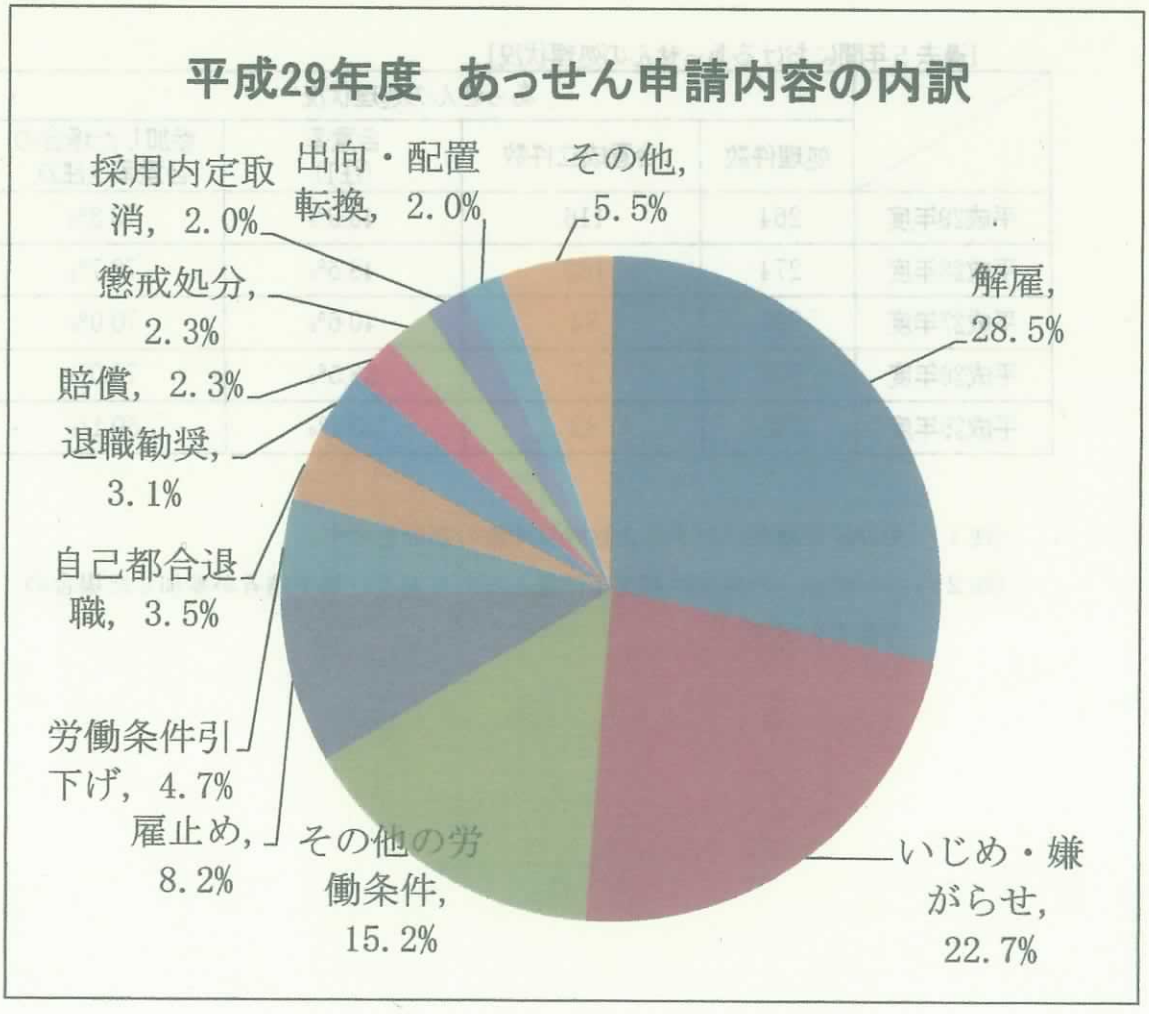
（２）紛争調整委員会によるあっせん

①　申請件数

あっせん申請件数は256件であり、前年度に比べて６件の減少（前年度比2.3%減）となった。

②　申請内容

あっせん申請の主な内容は『解雇』に関するものが28.5%と最も多く、『いじめ・嫌がらせ』が22.7%、『その他の労働条件』が15.2%、『雇止め』が8.2%であった。



③　申請者の状況

申請者は労働者が252人、事業主４件であった。

労働者の就労状況は正社員が 56.7%と最も多く、次いで期間契約社員が21.0%、パート・アルバイトが15.5%、派遣労働者2.4%であった。

事業場の規模は、10人以上50人未満が31.6%、10人未満が18.8%であった。

また、労働組合が無い事業場（不明事業場を含む。）が全体の95.3%であった。

④　合意等の状況

あっせん申請があった事案で、平成29年度内に手続を終了したものは264件（前年度からの繰越事案を含む。）であり、このうち合意が成立したものは116件（43.9%）、紛争当事者の一方が手続に参加しない等の理由によりあっせんを打ち切ったものは148件（56.1%）であった。

被申請者が参加した場合の合意率は73.3%であった。

また、処理に要した期間は１か月以内が41.7%、2か月以内が92.0%であった。

〔過去５年間におけるあっせんの処理状況〕

	あっせんの処理状況			
	処理件数	合意成立件数	合意率（注1）	参加した場合の合意率（注2）
平成29年度	264	116	43.9%	73.3%
平成28年度	274	133	48.5%	78.7%
平成27年度	207	84	40.6%	70.0%
平成26年度	200	77	38.5%	73.0%
平成25年度	243	82	33.7%	59.1%

（注１）　処理件数総数に対する合意成立件数の割合を示す。

（注２）　あっせんへの参加は制度上任意となっており、被申請者が参加した場合の合意率を示す。

毎年11月は
「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進法では、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。

国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死等とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。



※「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害のことです。

過重労働解消キャンペーンのほか、
「過労死等防止対策推進シンポジウム」
を開催します。

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、過労死等防止啓発月間を中心とした期間に開催します。

また、過労死等防止啓発のためのパンフレットの配布や新聞、インターネットなど各種媒体を活用した周知・啓発を行います。



○過労死等防止対策推進シンポジウム

47都道府県48会場（東京は2会場）で開催します。（無料でどなたでも参加できます。）

開催会場によって開催日時やプログラムは異なりますので、詳細は専用ホームページで御確認ください。

専用ホームページ

https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/



はたらき過ぎは危険信号、
あなたも職場も

あなたにとって労働とはなんでしょうか？
働くことは大切ですが、働き過ぎは問題です。
長時間の労働は、健康障害のリスクも高まり、
賃金不払残業、ひいては過労死にも繋がる危険があります。
この機会に職場環境を見直してみませんか？

～トップが決意を持って、長時間労働の削減に向けた取組を推進しましょう。～

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。
同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

無料 「過重労働解消相談ダイヤル」
過重労働等に関する相談はこちら>>>

なくしましょう 長い残業
0120-794-713
11月4日㈫ 9:00～17:00

専用WEBサイト 過重労働解消キャンペーン 検索

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準

資料番号 D－1

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。
同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11月は「過労死等防止啓発月間」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

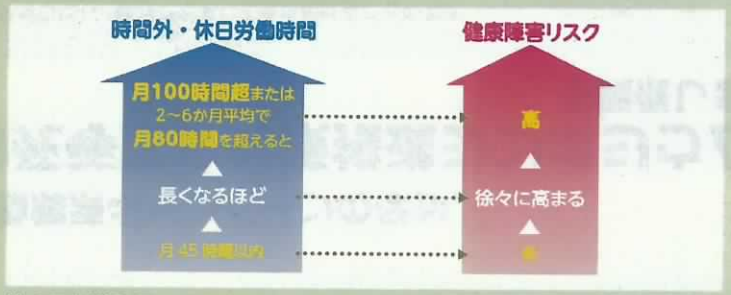
労働時間等の現状

知っていますか?

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

過重労働と健康障害の関連性

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。



（上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。）

過重労働による健康障害等を防止するためにも、労働時間を適正に把握※1し、次の措置を講じましょう。

過重労働による健康障害を防止するために※2

①時間外・休日労働時間を削減しましょう。
- 36協定（時間外労働・休日労働に関する協定）で定める延長時間は、限度基準※3に適合したものとする必要があります。
- 特別条項付き協定※4により月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。

②年次有給休暇の取得を促進しましょう。
- 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

③労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。
- 健康管理体制を整備すると共に、健康診断を実施しましょう。
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。

賃金不払残業を解消するために※5

①職場風土を改革しましょう。
②適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
③労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1「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」（平成29年1月、厚生労働省）
※2「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」（平成18年3月、厚生労働省）
※3「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）
※4「臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、1年の半分を超えない範囲で、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。
※5「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」（平成15年5月、厚生労働省）



これらについて、あなたの職場で守られているか疑問のある方は
平成30年11月4日（日） 休日電話相談
フリーダイヤル なくしましょう 長い残業
0120-794-713 にご相談ください。

厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中に、次の取組を行います。

1. 労使の主体的な取組を促します。
使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発などの実施についての協力要請を行います。

2. 重点監督を実施します。
①長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等、②離職率が極端に高い等、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への監督指導を行います。

3. 電話相談を実施します。
「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、過重労働をはじめとした労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に対応します。

実施日時 平成30年11月4日(日) 9:00～17:00 フリーダイヤル なくしましょう 長い残業 **0120-794-713**

以下の窓口でも労働相談や情報提供を受け付けています。
都道府県労働局または労働基準監督署（開庁時間　平日8:30～17:15）

労働条件相談ほっとライン フリーダイヤル はい！ ろうどう
（月～金17:00～22:00、土・日9:00～21:00） **0120-811-610**

労働基準関係情報メール窓口（情報提供） 労働基準　メール窓口 検索

4. 企業における自主的な過重労働防止対策を推進します。
企業の労務担当責任者などを対象に、9月から11月を中心に、全都道府県で計64回、「過重労働解消のためのセミナー」（委託事業）を実施します。
【専用ホームページ】http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/

資料番号 D－2

事業主の皆さまへ

「働き方」が変わります!!

２０１９年４月１日から
働き方改革関連法が順次施行されます

Point 1

施行：2019年４月１日～　※中小企業は、2020年４月１日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

⇒時間外労働ができる時間数を設定し、労働基準監督署に届け出ていただく際の様式と記載例を厚生労働省ＨＰにアップしました。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Point 2

施行：　2019年４月１日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年５日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

⇒時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省ＨＰにアップしました。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Point 3

施行：　2020年４月１日～　※中小企業は、2021年４月１日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

中小企業庁

相談窓口のご案内

法律について

■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

課題解決の支援

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

働き方改革推進支援センター	働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html
産業保健総合支援センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 https://yorozu.smrj.go.jp/
商工会 **商工会議所** **中小企業団体中央会**	経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754 ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www5.cin.or.jp/ccilist ▶検索ワード：都道府県中央会 https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
医療勤務環境改善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/

その他

その他の相談窓口

「必ずチェック 最低賃金！ 使用者も、労働者も」

資料番号	E－1

北海道の最低賃金

地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 **835** 30. 10. 1発効	北海道において事業を営む全産業の使用者及びその者に使用される労働者に適用されます。

特定最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	特定最低賃金の適用が除外される者
処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業	時間額 **871** 30. 12. 1発効	1　１８歳未満又は６５歳以上の者 2　雇入れ後３月未満の者であって、技能習得中のもの 3　清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4　手作業による洗浄、皮むき、選別、包装又は箱詰めの業務に主として従事する者
鉄鋼業 ※「鉄素形材製造業」及び「その他の鉄鋼業」を除く	時間額 **948** 30. 12. 1発効	1　１８歳未満又は６５歳以上の者 2　雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの 3　清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4　みがき又は塗油の業務に主として従事する者
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 ※「発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業」、「産業用電気機械器具製造業」、「電球・電気照明器具製造業」及び「医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）」を除く	時間額 **868** 30. 12. 1発効	1　１８歳未満又は６５歳以上の者 2　雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの 3　清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4　みがき又は塗油の業務に主として従事する者 5　手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスキング又は脱脂の業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者 6　熟練を要しない手作業又は手工具若しくは操作が容易な小型電動工具を用いて行う曲げ、切り、組線、巻き線、かしめ、バリ取りの業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務は除く。）に主として従事する者
船舶製造・修理業、船体ブロック製造業 ※「木造船製造・修理業」及び「木製漁船製造・修理業」を除く	時間額 **866** 30. 12. 1発効	1　１８歳未満又は６５歳以上の者 2　雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの 3　清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4　みがき又は塗油の業務に主として従事する者

この表を労働者の見やすい場所に掲示して下さい。（最低賃金法第八条）

- 最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、１か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外等割増賃金は算入されません。
- 最低賃金は、パートタイマー、臨時、アルバイトなどすべての労働者に適用されます。
- 二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には、高い額の最低賃金が適用されます。
- 派遣労働者は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されます。
- 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援策「業務改善助成金」は雇用環境・均等部企画課にて、非正規雇用労働者の処遇改善のための支援策「キャリアアップ助成金」及び賃金アップと離職率低下を支援する「人材確保等支援助成金」については職業安定部職業対策課にて対応しておりますのでお気軽にご相談下さい。

労働災害に健康保険は使えません。受診は労災保険で!!

・ 最低賃金又は労働保険についての詳しいことは、北海道労働局（電話 011-709-2311）又は最寄りの労働基準監督署（支署）へお問い合わせ下さい。
・ 北海道労働局ホームページアドレス　https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/

厚生労働省　北海道労働局　労働基準監督署（支署）

資料番号	E－2

北労発基 0903 第１号
平成３０年　９月　３日

各市町村長　殿

北 海 道 労 働 局 長

平成３０年度北海道最低賃金の広報誌（紙）への掲載依頼について

労働行政につきましては、日頃より格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、最低賃金制度は、道内で事業を営む使用者及びその事業場で働く全ての労働者に適用され、労働条件の改善等に大きく寄与しているものであり、その履行確保を図るためには、最低賃金額の周知がきわめて重要です。今般、北海道最低賃金が別添のとおり改正決定され、本年１０月１日より発効することとなりました。

つきましては、広く道民の皆様への周知を図るため、貴市町村発行の広報誌（紙）への早期の掲載等について、特段の御協力をお願い申し上げます。

また、貴市町村ホームページ内の広報記事欄（トピックス等）への掲載につきましても、併せて御配慮いただきますようお願い申し上げます。

なお、お手数ですが、広報実態の把握のため、掲載いただいた広報誌（紙）の写しを同封の返信用封筒にて御送付いただきますよう重ねてお願いいたします。

【参考】

北海道労働局では、最低賃金及び賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、以下の最低賃金の引上げや処遇改善に向けた支援を実施しており、その活用促進に努めてまいります。（別添リーフレット参照）

① 業務改善助成金
② キャリアアップ助成金
③ 人材確保等支援助成金

＜担当＞
北海道労働局労働基準部賃金室 最低賃金係　佐藤
電話：０１１－７０９－２３１１（内線３５３３）

※ 広報例は、当局 HP（https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/banner/1109.html）→北海道労働局 HP 右側のバナー「最低賃金８３５円／時間」すぐ下にある「最低賃金の詳細」にファイル掲載しておりますので、ご活用ください。

資料番号	E－3

厚生労働省作成ポスター



北海道労働局作成ポスター



北海道労働局作成ミニカレンダー





資料番号 F1

第13次労働災害防止計画

厚生労働省 北海道労働局

計画期間　2018年度から5か年間

Ⅰ【計画の目標】（2017年と比較して2022年までの目標）

① 死傷災害防止対策

死亡災害：20%以上減少

死傷災害：5%以上減少

重点業種（死亡対策）
- ○ 建設業
- ○ 製造業
- ○ 林業

重点業種（死傷対策）
- ○ 陸上貨物運送事業
- ○ 小売業
- ○ 社会福祉施設
- ○ 飲食店



② メンタルヘルス対策等

メンタルヘルス対策
メンタルヘルス対策の取組を行っている事業場の割合を80%以上にする。
（労働者50人以上及び特定9業種の30人以上50人未満の事業場）

腰痛対策
第三次産業
陸上貨物運送事業
→ 腰痛による死傷者数を5%以上減少させる。

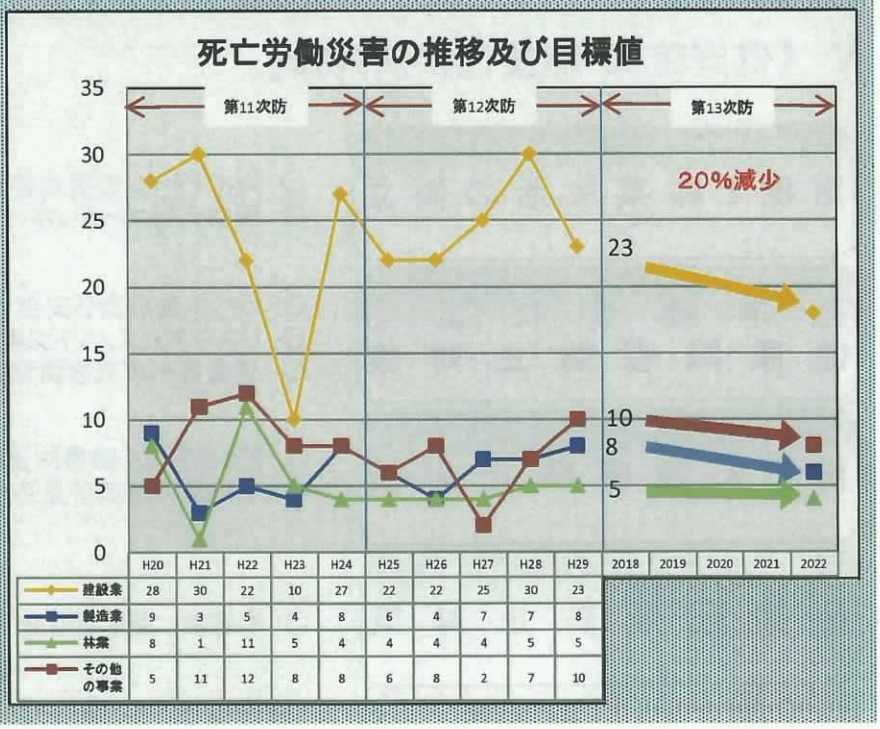
Ⅱ【死亡労働災害の撲滅を目指した対策の推進】

建設業
- ○○ 墜落・転落災害防止
- ○○ 建設機械・クレーン災害防止
- ○○ 降積雪期の労働災害防止対策
- ○ その他の対策

製造業
- ○ 施設、設備、機械等に起因する災害等の防止
- ○ その他の対策

林業
- ○ かかり木処理を含む伐木造材作業の安全対策
- ○ 振動障害予防対策
- ○○ 安全教育の強化
- ○○ 関係機関との連携、法令改正の周知

その他の業種
- ○ 港湾貨物運送事業
- ○ 農業・畜産、水産業



Ⅲ【過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進】

労働者の健康確保対策の強化
- ○ 法定の健康診断やその結果を踏まえた事後措置の徹底
- ○ 産業医等への健康情報提供による面接指導・相談の確実な実施

過重労働による健康障害防止対策の推進
- ○ 時間外労働の上限規制による過重労働の防止
- ○ 医師による面接指導の実施、労働時間の客観的把握

職場におけるメンタルヘルス対策等の推進
- ○ 産業医等による健康相談の確実な実施
- ○ メンタルヘルスについて相談を受けられる職場内外の環境整備
- ○ 高ストレス者に対する医師の面接指導等による不調の未然防止
- ○ 集団分析結果を活用した職場環境の改善
- ○ パワーハラスメントの対策の周知啓発

Ⅳ【就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進】

災害の件数が増加傾向にある又は減少がみられない業種等への対応
- ○ 陸上貨物運送事業
- ○ 第三次産業
- ○ 農業・畜産業
- ○ 水産業

業種横断的な取組
- ○ 交通労働災害防止対策の推進
- ○ 転倒災害の防止対策の推進
- ○ 冬季特有の労働災害の防止対策の推進
- ○ 腰痛の予防対策の推進
- ○ 熱中症の予防対策の推進
- ○ 高年齢労働者等の労働災害防止対策の推進

雇用形態の違いにかかわらない安全衛生の推進
- ○ 安全衛生教育、健康診断の実施
- ○ 安全衛生委員会への参画

Ⅴ【健康確保・職業性疾病対策】

治療と職業生活の両立
- ○ ガイドラインの周知啓発による企業の意識改革、支援体制の整備
- ○ 両立支援コーディネーターの養成等による相談支援体制の充実

化学物質による健康障害防止対策
- ○ ラベル表示及び安全データシート（SDS）の入手、交付の徹底
- ○ リスクアセスメントの実施とその結果に基づく作業改善
- ○ 事業者への有害情報の提供、労働者への労働衛生教育の徹底

粉じん障害防止対策
- ○ 第9次粉じん障害防止総合対策の推進
- ○ 工事量の増加が見込まれるトンネル工事従事者の健康確保

受動喫煙防止対策
- ○ 有害性に関する啓発、禁煙・空間分煙等対策の普及・促進

（H30.4 改）

資料番号　F2

死亡労働災害撲滅のための緊急要請

北海道における死亡労働災害をはじめとする労働災害防止の対策については、労使の皆様をはじめとして、労働災害防止団体等、関係各位の御協力の下、取り組んでいるところです。

平成２８年の死亡者数は、７７人と全国ワーストワンとなり、これを返上するため、平成２９年４月２８日、北海道労働局と主要な労働災害関係団体が「緊急共同宣言」を行う等死亡災害撲滅に集中的に取り組んだものの、平成２９年の死亡者数についても８１人と、２年連続して全国ワーストワンという、極めて遺憾な結果となりました。

さらに、平成３０年に入りましても、死亡労働災害は減少しておらず、３月末時点で１７人の労働者の尊い命が失われています。

これらの死亡労働災害をみますと、安全衛生管理の取組が不十分であるもの、雇入れ後間もない労働者が被災しているものが少なからず認められるところです。

ついては、事業者の皆様におかれましては、死亡労働災害撲滅のため、「安全第一」の原点に立ち返った企業の安全衛生活動の総点検を実施していただくよう、緊急に要請いたします。

その際、以下の取組を確実に実施していただきますよう、お願いいたします。

１　企業トップをはじめとする安全衛生管理の責任者が自らパトロールを実施するなど、企業内の安全衛生活動の実態について総点検を実施すること

２　事業場の安全衛生管理体制を確立するため、安全管理者、安全衛生推進者、安全推進者等にその職務を確実に実行させること

　さらに、活動結果について安全衛生委員会等で検討し、改善点について速やかに対応すること

３　雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の実施を徹底するなど、労働者の危険に対する意識、安全確保に対する意識を高めること

平成３０年４月１７日

厚生労働省

北海道労働局長　福士　亘

資料番号 F3

北海道で働くみなさまへ

（安全のお願い）

平成２９年に、北海道では８１人の労働者が労働災害で亡くなり、残念ながら２年連続で全国ワーストワンとなりました。

今年に入ってからも死亡労働災害は減少せず、３月末ですでに１７人が亡くなられています。

職場において尊い命が失われることはあってはいけません。

毎日無事に帰宅して、いつもどおりに家族や友人との日常の生活が続くよう、一人ひとりがつねに「安全第一」を心がけ、職場での死亡労働災害ゼロを目指しましょう。

平成３０年４月１７日

厚生労働省
北海道労働局長 福士 亘

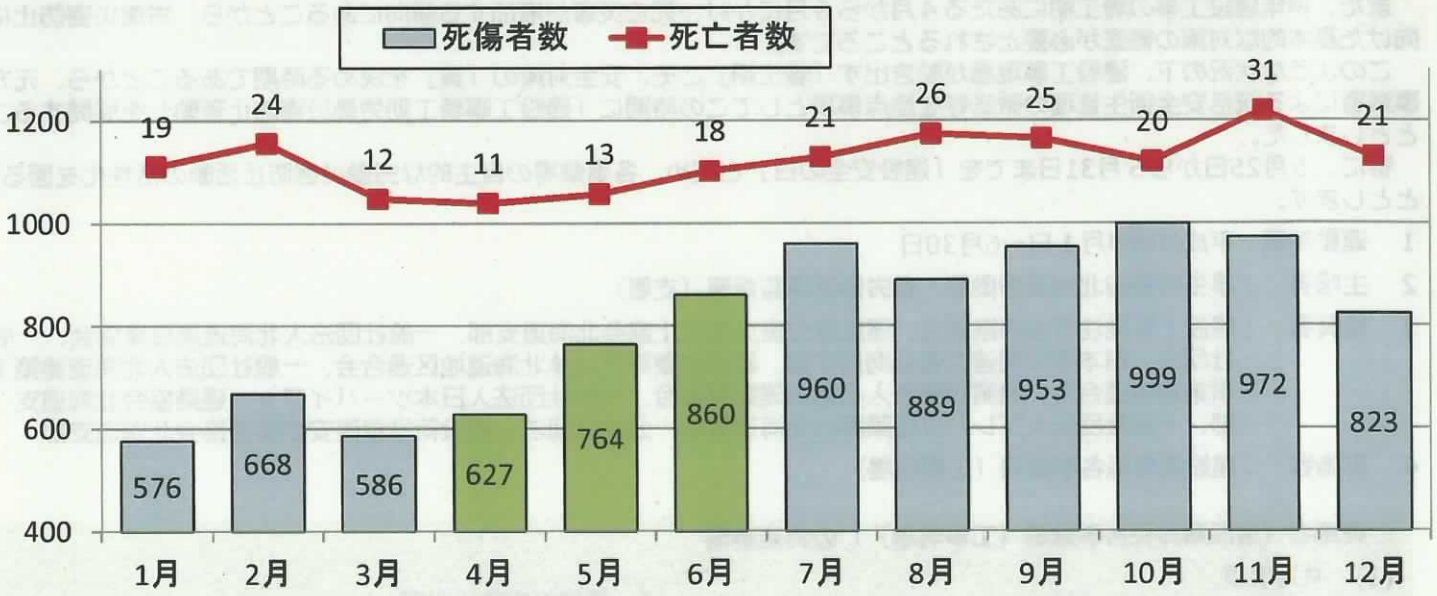
資料番号 F4

建設工事着工期労働災害防止運動

～工事「着工期」こそ、安全対策の「質」を決める時期～

STOP！労働災害　　運動期間：平成30年4月1日～6月30日

◆ 建設業の月別労働災害発生件数の推移　過去10年(平成19年～平成28年)の各月計



- 建設工事現場が動き出す４月～６月の**「着工期」**こそ、安全対策の**「質」**を決める時期です。
- 元方事業者による統括安全衛生管理の徹底等を重点事項としてこの時期に「建設工事着工期労働災害防止運動」を展開することとしました。
- 特に、**５月25日から５月31日まで**を**「建設安全の日」**と定め、各事業場の自主的な労働災害防止活動の一層の促進を図ることとします。

建設工事現場に入場する方は、保護帽に着工期運動のシールを貼り、全員参加で運動の機運を醸成させましょう。



北海道労働局・労働基準監督署(支署)

建設工事着工期労働災害防止運動実施要綱　(抜粋)

(運動期間　平成30年4月1日～6月30日)　　厚生労働省北海道労働局

建設業における平成29年の労働災害の発生状況は、平成30年２月末現在の速報値をみると死傷者数が前年同期に比べ20人（2.2%）減の876人、死亡者数は、前年同期に比べ７人（23.3%）減の23人となっています。また、「事故の型別」をみると死亡災害については、「墜落、転落」及び「交通事故（道路）」が最も多く６人、「崩壊、倒壊」が４人、「はさまれ、巻き込まれ」が３人、「飛来、落下」、「激突され」、「おぼれ」及び「その他」がそれぞれ１人となっています。

一方、平成30年の労働災害の発生状況は、同年２月末現在で死傷者数が90人と前年同期に比べ11人増加しているものの、死亡者数は１人と前年同期に比べ２人減少しています。

しかしながら、平成29年の全産業に占める建設業の死亡災害の割合は約３割に達し、ひとたび災害が発生すると重篤な結果に結びつきやすい傾向にあります。

また、例年建設工事の着工期にあたる４月から６月にかけ、死亡災害が増加する傾向にあることから、労働災害防止に向けた基本的な対策の徹底が必要とされるところです。

このような状況の下、建設工事現場が動き出す「着工期」こそ、安全対策の「質」を決める時期であることから、元方事業者による統括安全衛生管理の徹底等を重点事項としてこの時期に「建設工事着工期労働災害防止運動」を展開することとしました。

特に、５月25日から５月31日までを「建設安全の日」と定め、各事業場の自主的な労働災害防止活動の活性化を図ることとします。

1　運動期間：平成30年4月１日～6月30日

2　主唱者　：厚生労働省北海道労働局・各労働基準監督署（支署）

3　協賛者　：建設工事発注者連絡協議会、建設業労働災害防止協会北海道支部、一般社団法人北海道建設業協会、一般社団法人日本建設業連合会北海道支部、建設産業専門団体北海道地区連合会、一般社団法人北海道建築工事業組合連合会、職業訓練法人札幌市建築業組合、一般社団法人日本ツーバイフォー建築協会北海道支部、一般社団法人プレハブ建築協会北海道支部、公益社団法人建設荷役車両安全技術協会北海道支部

4　実施者　：建設業関係各事業場（工事現場）

○実施者（建設業関係各事業場（工事現場））の実施事項

(1)　共通事項

ア　経営首脳者による安全パトロールを実施する。

イ　元方事業者による統括安全衛生管理を徹底する。

ウ　現場における元方事業者による統括安全衛生管理の徹底を図る。

(ｱ)　協議組織の設置・運営及び関係請負人の参加

(ｲ)　作業間の連絡・調整の確実な実施

(ｳ)　作業場所の巡視の確実な実施

(ｴ)　関係請負人が行う安全衛生教育の指導・援助及び新規入場者教育のための資料等の提供

(ｵ)　工程計画及び機械・設備の配置計画の作成及び協力会社が作成する作業計画への指導

エ　関係請負人の職長による安全衛生管理活動の促進を図る。

オ　運動期間中、特に、工事開始時期その後一定期間ごと並びに「建設安全の日」に、店社による安全パトロール、現場責任者による巡視・安全点検等を集中的に実施する。

カ　「建設工事着工期労働災害防止運動」シールの保護帽への貼付、安全大会の実施などによる作業者の安全意識の向上を図る。

(2)　災害の特性に応じた労働災害防止対策(重点実施事項)

ア　墜落、転落災害防止対策

(ｱ)　開口部の養生、危険箇所の表示

(ｲ)　作業床の設置、手すり及び中さん等の設置

(ｳ)　手すり先行工法等の「より安全な措置」の採用

(ｴ)　作業主任者の選任、職務の励行

(ｵ)　防網の設置、安全帯取付設備の設置

(ｶ)　はしご等の使用時における安全ブロック等を使用した墜落防止措置の徹底

(ｷ)　フルハーネス型安全帯の導入促進

イ　重機災害防止対策

(ｱ)　車両系建設機械

a　作業計画の作成（種類及び能力、運行経路作業方法）

b　立入禁止区域の明確化

c　誘導者の配置による転落・接触防止

d　b及びcに加え、自動警報機能や自動停止機能を利用した有効な立入禁止措置の導入

e　主たる用途以外の使用制限

f　特定自主検査を含む定期自主検査の実施

(ｲ)　移動式クレーン

a　作業計画の作成（作業方法、転倒防止、労働者の配置及び指揮の系統）

b　過負荷の制限

c　アウトリガーの最大張出

d　適正な玉掛用具の使用

e　安全装置の有効使用

f　性能検査・定期自主検査の実施

ウ　交通労働災害防止対策

(ｱ)　路面状況にあった安全な速度での走行

(ｲ)　工事現場における第三者車両からの被害防止

a　第三者車両への「工事中」注意喚起標識の工事箇所と十分な距離をとった複数箇所への設置

b　交通誘導者の配置

c　作業者及び交通誘導者の安全確保に十分なバリケードの設置

(ｳ)　交通労働災害防止のためのガイドラインの遵守

(ｴ)　交通ヒヤリマップを作成し、安全運転教育に活用

(ｵ)　運転者の運転業務以外の業務の軽減

(ｶ)　過労運転の防止

「リーフレット」及び「実施要綱」全文は、平成30年３月末まで以下の北海道労働局ホームページに掲載する予定ですが、４月以降、同ホームページのリニューアルに伴い、掲載場所が変更となる可能性がありますので、ご注意願います。

ホーム＞各種法令・制度・手続＞安全衛生関係＞安全関係＞労働災害防止について＞建設業の労働災害防止について　(H30.3)

建設工事着工期労働災害防止運動

STOP！労働災害　　運動期間：平成３０年４月１日～６月３０日

- **新規入場者教育**を実施していますか。
- 移動式クレーンや車両系建設機械等の**作業計画**をリスク管理に基づき、作成（変更）していますか。
- 職長・作業主任者による適切な**作業指揮**が実施されていますか。
- 足場、はしご等からの**墜落・転落災害防止措置**を行っていますか。
- 高所作業時に、**フルハーネス型安全帯**を使用していますか。
- **交通ヒヤリマップ**の作成や、運転者の運転業務以外の業務の軽減に配慮していますか。

北海道労働局・労働基準監督署(支署)

[工事事務所などに掲示しましょう]

資料番号 F5

平成30年における労働災害発生状況

平成30年9月末現在

北海道労働局労働基準部安全課

業種別労働災害発生状況 その1

平成30年1月1日～平成30年9月30日　　北海道労働局

区分 / 業種別	平成30年			平成29年			対前年		業種割合	平成29年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率	(%)	死亡	休業	合計
全産業合計	43	4,280	4,323	58	4,103	4,161	162	3.9	100.0	81	6,595	6,676
製造業	7	782	789	8	782	790	-1	-0.1	18.3	8	1,194	1,202
食料品	3	401	404	1	363	364	40	11.0	9.3	1	596	597
木材・家具		85	85		83	83	2	2.4	2.0		115	115
紙・印刷		20	20		17	17	3	17.6	0.5		24	24
窯業・土石	1	28	29		50	50	-21	-42.0	0.7		59	59
金属・機械	2	126	128	4	142	146	-18	-12.3	3.0	4	200	204
その他	1	122	123	3	127	130	-7	-5.4	2.8	3	200	203
鉱業 鉱山		2	2				2		0.0		1	1
鉱業 土石採取業		12	12	1	11	12			0.3	2	19	21
建設業	10	571	581	18	543	561	20	3.6	13.4	23	856	879
土木工事業	6	189	195	12	186	198	-3	-1.5	4.5	13	289	302
建築工事業	3	235	238	1	208	209	29	13.9	5.5	4	322	326
木造建築業		73	73	1	84	85	-12	-14.1	1.7	2	135	137
その他	1	74	75	4	65	69	6	8.7	1.7	4	110	114
交通運輸事業		170	170		154	154	16	10.4	3.9	2	271	273
陸上貨物運送事業	8	525	533	6	504	510	23	4.5	12.3	10	826	836
道路貨物運送	8	494	502	6	468	474	28	5.9	11.6	10	767	777
陸上貨物取扱		31	31		36	36	-5	-13.9	0.7		59	59
港湾運送業		8	8		6	6	2	33.3	0.2		8	8
林業	4	52	56	4	60	64	-8	-12.5	1.3	5	94	99
水産業		69	69	1	88	89	-20	-22.5	1.6	5	142	147
商業	4	663	667	6	577	583	84	14.4	15.4	9	968	977
清掃・と畜業	3	239	242	2	221	223	19	8.5	5.6	2	327	329
上記以外の事業	7	1,187	1,194	12	1,157	1,169	25	2.1	27.6	15	1,889	1,904

死亡災害については死亡災害速報、休業災害については労働者死傷病報告書(休業4日以上)による
同期間中に把握した件数の前年同期の対比である。

業種別労働災害発生状況 その2

平成30年1月1日～平成30年9月30日　　北海道労働局

「上記以外の事業」の内訳

区分 / 業種別	平成30年			平成29年			対前年		業種割合	平成29年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率	(%)	死亡	休業	合計
農業	2	68	70	2	69	71	-1	-1.4	1.6	2	120	122
畜産業	1	171	172	2	144	146	26	17.8	4.0	3	235	238
金融・広告業		36	36		38	38	-2	-5.3	0.8		60	60
映画・演劇業		2	2		1	1	1	100.0	0.0		1	1
通信業		100	100		94	94	6	6.4	2.3		159	159
教育・研究業		26	26		39	39	-13	-33.3	0.6		66	66
保健衛生業		344	344	3	346	349	-5	-1.4	8.0	3	594	597
接客娯楽業	1	255	256	1	259	260	-4	-1.5	5.9	1	392	393
その他の事業	3	185	188	4	167	171	17	9.9	4.3	6	262	268
合計	7	1,187	1,194	12	1,157	1,169	25	2.1	27.6	15	1,889	1,904

「第三次産業」の内訳

区分 / 業種別	平成30年			平成29年			対前年		業種割合	平成29年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率	(%)	死亡	休業	合計
商業	4	663	667	6	577	583	84	14.4	15.4	8	968	976
うち 小売業	3	553	556	2	458	460	96	20.9	12.9	4	765	769
金融・広告業		36	36		38	38	-2	-5.3	0.8		60	60
映画・演劇業		2	2		1	1	1	100.0	0.0		1	1
通信業		100	100		94	94	6	6.4	2.3		159	159
教育・研究業		26	26		39	39	-13	-33.3	0.6		66	66
保健・衛生業		344	344	3	346	349	-5	-1.4	8.0	3	594	597
うち 社会福祉施設		254	254	3	257	260	-6	-2.3	5.9	3	422	425
うち 医療保健業		78	78		83	83	-5	-6.0	1.8		158	158
接客・娯楽業	1	255	256	1	259	260	-4	-1.5	5.9	1	392	393
うち 飲食店		93	93	1	118	119	-26	-21.8	2.2	1	176	177
うち 旅館業		73	73		62	62	11	17.7	1.7		99	99
うち ゴルフ場	1	40	41		36	36	5	13.9	0.9		52	52
清掃・と畜業	3	239	242	2	221	223	19	8.5	5.6	2	327	329
その他の事業	3	185	188	4	167	171	17	9.9	4.3	6	262	268
うち 警備業	2	36	38	1	39	40	-2	-5.0	0.9	1	60	61
合計	11	1,850	1,861	16	1,742	1,758	103	5.9	43.0	20	2,829	2,849

平成30年における死亡災害発生状況［速報］

平成30年1月1日～平成30年9月30日

北海道労働局

業種	平成30年		平成29年同期		対前年比較			
	死亡者数	構成比(%)	死亡者数	構成比(%)	全件数		交通事故を除く	
					増減数	増減率	増減数	増減率
全産業	43 (7)	100.0	58 (9)	100.0	-15	-25.9	-13	-26.5
製造業	7 (0)	16.3	8 (1)	13.8	-1	-12.5	0	0.0
鉱業	0 (0)	0.0	1 (0)	1.7	-1	-100.0	-1	-100.0
建設業	10 (1)	23.3	18 (5)	31.0	-8	-44.4	-4	-30.8
交通運輸事業	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0	0	—	0	—
陸上貨物運送事業	8 (2)	18.6	6 (2)	10.3	2	33.3	2	50.0
港湾運送業	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0	0	—	0	—
林業	4 (0)	9.3	4 (0)	6.9	0	0.0	0	0.0
その他の事業	14 (4)	32.6	21 (1)	36.2	-7	-33.3	-10	-50.0

(注)1. 本統計は死亡災害報告に基づき、上記期間について集計したものである。
2. 死亡者数欄の( )内は、交通事故による死亡者数で、内数である。
3. 本年については集計期間中の把握件数であり、昨年については集計期間中の発生件数である。

平成30年における死亡災害発生状況(その他の事業の内訳)

平成30年1月1日～平成30年9月30日

北海道労働局

業種	平成30年		平成29年同期		対前年比較			
	死亡者数	構成比(%)	死亡者数	構成比(%)	全件数		交通事故を除く	
					増減数	増減率	増減数	増減率
その他の事業	14 (4)	100.0	21 (1)	100.0	-7	-33.3	-10	-50.0
小売業	3 (2)	21.4	2 (0)	9.5	1	50.0	-1	-50.0
医療保健業	0 (0)	0.0	0 (0)	0.0	0	—	0	—
社会福祉施設	0 (0)	0.0	3 (1)	14.3	-3	-100.0	-2	-100.0
清掃・と畜業(ビルメンテナンス業を除く)	1 (0)	7.1	1 (0)	4.8	0	0.0	0	0.0
ビルメンテナンス業	2 (0)	14.3	1 (0)	4.8	1	100.0	1	100.0
ゴルフ場の事業	1 (0)	7.1	0 (0)	0.0	1	—	1	—
警備業	2 (2)	14.3	1 (0)	4.8	1	100.0	-1	-100.0
農業・畜産業	3 (0)	21.4	4 (0)	19.0	-1	-25.0	-1	-25.0
水産業	0 (0)	0.0	1 (0)	4.8	-1	-100.0	-1	-100.0
その他	2 (0)	14.3	8 (0)	38.1	-6	-75.0	-6	-75.0

(注)1. 本統計は死亡災害報告に基づき、上記期間について集計したものである。

2. 死亡者数欄の( )内は、交通事故による死亡者数で、内数である。

3. 本年については集計期間中の把握件数であり、昨年については集計期間中の発生件数である。

資料番号 F6

建設工事追い込み期労働災害防止運動実施要綱（抜粋）

建設業の７月末現在の死亡者数は、前年同期に比べ５人（▲38.5%）減少の８人、死傷者数は前年同期に比べ 42 人（11.0%）増加の 425 人となっています。
「事故の型別」では、死亡災害は「墜落、転落」が最も多く３人、次に「崩壊、倒壊」が２人、「はさまれ、巻き込まれ」「飛来、落下」及び「交通事故」が各１人となっています。
現在、建設業の死傷労働災害は前年と比べ増加しており、例年追い込み期に当たる 10 月から 12 月に多発する傾向に、死亡者、死傷者ともに年間の３割弱がこの時期に発生しています。
これらのことを踏まえ、これから迎える建設工事の追い込み期に、三大災害、交通労働災害等の防止を重点実施事項として、本年度も「建設工事追い込み期労働災害防止運動」を展開することとします。

1　取組期間：平成 30 年 10 月１日～12 月 31 日（建設安全の日：10 月 25 日～10 月 31 日）
2　主 唱 者：厚生労働省北海道労働局及び各労働基準監督署（支署）
3　協 賛 者：建設工事発注機関連絡協議会、建設業労働災害防止協会北海道支部、一般社団法人北海道建設業協会、一般社団法人日本建設業連合会北海道支部、建設産業専門団体北海道地区連合会、一般社団法人北海道建築工事業組合連合会、職業訓練法人札幌市建築業組合、一般社団法人日本ツーバイフォー建築協会、一般社団法人プレハブ建築協会、公益社団法人建設荷役車両安全技術協会北海道支部（順不同）
4　実 施 者：建設業関係各事業場（工事現場）

運動期間中に事業場取り組むべき内容（重点実施事項等）

墜落・転落災害防止対策

ア 開口部の養生、危険箇所の表示
イ 作業床の設置、手すり及び中さん等の設置
ウ 手すり先行工法等の「より安全な措置」の採用
エ 作業主任者の選任、職務の励行
オ 防網の設置、安全帯取付設備の設置
カ ハーネス型安全帯の導入促進

重機災害防止対策

ア 車両系建設機械
　(ｱ) 作業計画の作成
　　（種類及び能力、運行経路、作業方法）
　(ｲ) 立入禁止区域の明確化
　(ｳ) 誘導者の配置による転落・接触防止
　(ｴ) 主たる用途以外の使用制限
イ 移動式クレーン
　(ｱ) 作業計画の作成（作業方法、転倒防止、労働者の配置及び指揮の系統）
　(ｲ) 過負荷の制限
　(ｳ) アウトリガーの最大張出
　(ｴ) 適正な玉掛用具の使用
　(ｵ) 安全装置の有効使用

崩壊・倒壊災害防止対策

ア 土砂崩壊
　(ｱ) 安定勾配の確保又は土止支保工の設置
　(ｲ) 作業開始前の地山の点検
　(ｳ) 作業主任者の直接指揮
　(ｴ) 作業手順に基づく安全作業
　(ｵ) 現場責任者による巡視・点検の励行
イ 構築物・仮設物等の倒壊
　(ｱ) 作業計画の作成
　(ｲ) 作業手順の確立
　(ｳ) 避難場所の確保
　(ｴ) 作業構台・足場の最大積載荷重の表示と周知

交通労働災害防止

ア 路面状況にあった安全な速度での走行
イ 工事現場における第三者車両からの被害防止
　(ｱ) 第三者車両への「工事中」注意喚起標識の設置
　(ｲ) 交通誘導者の配置
　(ｳ) バリケードの設置
ウ 交通労働災害防止のためのガイドラインの遵守
エ 交通ヒヤリマップを作成し、安全運転教育に活用
オ 運転者の運転業務以外の業務の軽減
カ 過労運転の防止

急性中毒災害防止

ア 一酸化炭素
　(ｱ) 屋内での内燃機関の使用禁止
　(ｲ) やむを得ず屋内で内燃機関及び練炭コンロ等を使用する場合、
　　・随時測定、監視（作業開始前、作業中等）
　　・リスクアセスメントの実施
イ 有機溶剤
　(ｱ) 換気装置の使用
　(ｲ) 送気マスク、防毒マスクの使用
　(ｳ) ＳＤＳ（安全データーシート）を活用し、リスクアセスメントの実施
ウ 酸欠・硫化水素
　(ｱ) 作業開始前の酸素濃度及び硫化水素濃度の測定
　(ｲ) 作業場所の酸素濃度を 18%以上、硫化水素濃度を 10ppm 以下となるよう換気
　(ｳ) 作業主任者の選任
　(ｴ) 安全衛生教育の実施
　(ｵ) 元請事業者の下請事業者に対する指導援助

火災災害防止対策

ア 火気の取扱い管理の徹底
イ 易燃性のものの近傍での火気の使用禁止

「リーフレット」及び「実施要項」全文は北海道労働局のホームページからダウンロード出来ます。
【掲載場所】ホーム＞各種法令・制度・手続き＞安全衛生関係＞安全関係＞労働災害防止について＞建設業の労働災害防止について　(H30.8)

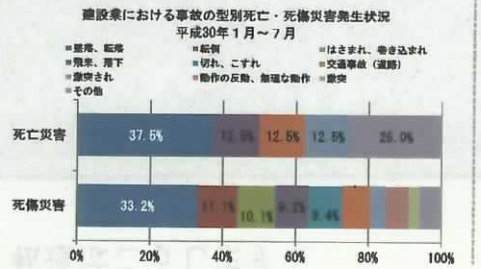
建設工事追い込み期労働災害防止運動

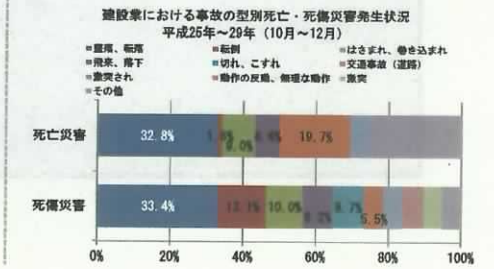
平成 30 年 10 月１日～12 月 31 日（建設安全の日：10 月 25 日～10 月 31 日）

STOP STOP!労働災害　リスクアセスメントを実施しよう！









建設業関係各事業場（工事現場）の皆様には、次の事項の取組の徹底をお願いします。

【重点実施事項】

- **墜落・転落災害防止対策**
- **重機災害防止対策（車両系建設機械、移動式クレーン）**
- **崩壊・倒壊災害防止対策（土砂崩壊、構築物・仮設物等の倒壊）**
- **火災災害防止対策**
- **交通労働災害防止対策**
- **急性中毒災害防止対策（一酸化炭素、有機溶剤、酸欠・硫化水素）**

新たな視点でみつめる職場　言葉と工夫で安全管理　惜しまぬ努力で築くゼロ災

厚生労働省北海道労働局・労働基準監督署（支署）

建設工事追い込み期労働災害防止運動 取組中！

平成 30 年 10 月 1 日～12 月 31 日（建設安全の日：10 月 25 日～10 月 31 日）

Safety First ！　『安全は何よりも優先する』

安 全 宣 言

労働災害防止のため　私達はこうします！

《工事現場ごとの安全宣言を記入します。》

《社長、会社、事業場が定めた安全衛生基本方針を記入します。》

会社名

代表者

厚生労働省北海道労働局・労働基準監督署（支署）

資料番号　F7

北海道冬季災害ゼロ
てんとう防止運動

STOP！転倒災害

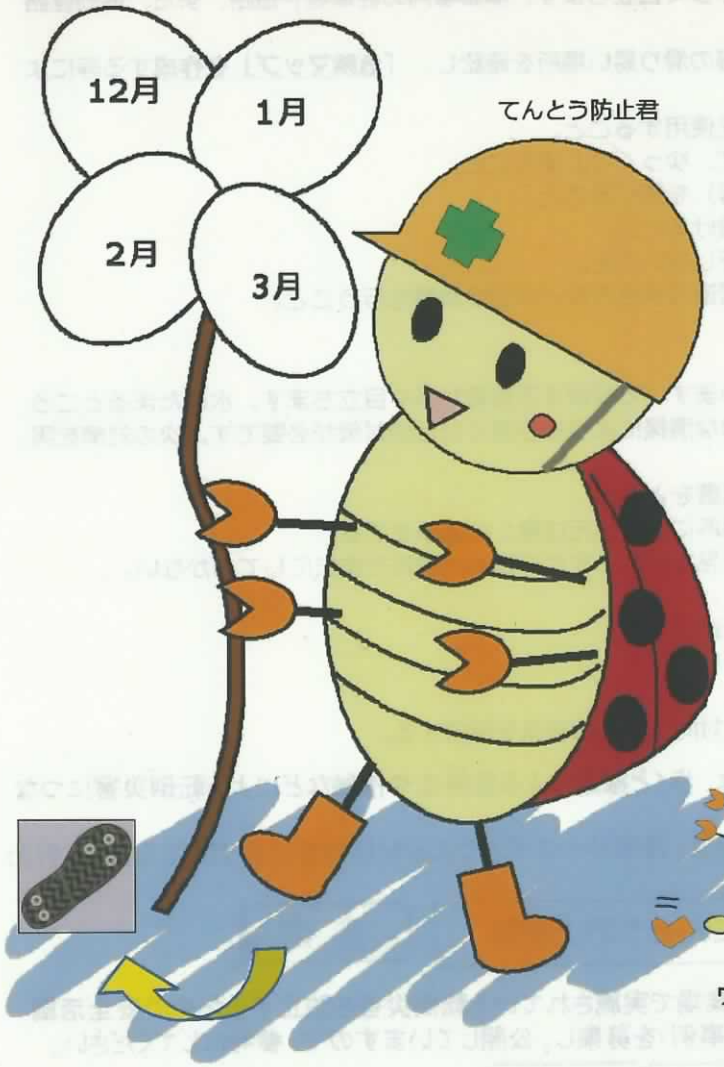
運動期間：平成３０年１２月１日～平成３１年3月３１日

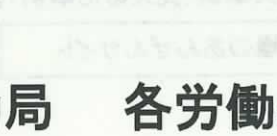
転倒災害ゼロを目指して取り組みましょう。

【運動の5Action】
- 経営トップの転倒防止に取り組む意志表明
- 安全担当責任者の職場巡視の実施
- ４Ｓ（５Ｓ）活動の実施、危険予知活動や冬季危険ヒヤリマップ作成の推進
- 危ない！と感じた場所の情報集約（ヒヤリハット報告など）
- 転倒の危険がある場所の改善

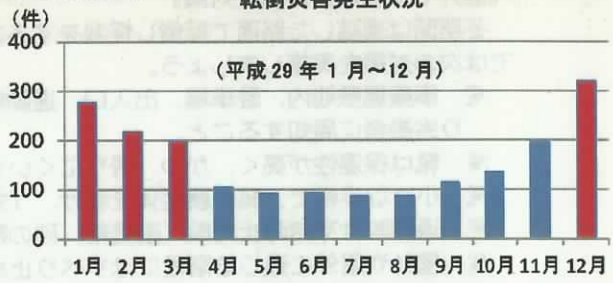
咲かせよう！「安全」のクローバー

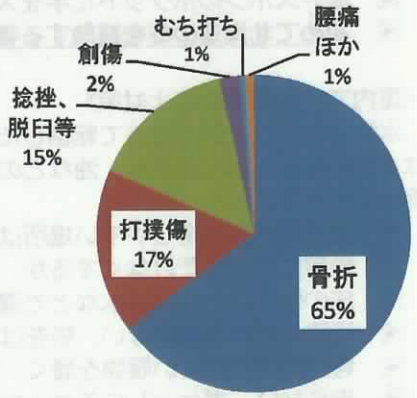
災害ゼロを達成したら、達成月の葉を塗りつぶし、すべての葉が緑色になるように取り組みましょう！





転倒災害発生状況







資料：労働者死傷病報告（休業4日以上）による

厚生労働省北海道労働局　各労働基準監督署（支署）

『北海道冬季災害ゼロてんとう防止運動』実施要領

厚生労働省北海道労働局

北海道内における平成２９年の休業４日以上の労働災害による死傷者数は６,６７６人で、そのうち転倒による災害は１,９２５人と２８.８％を占めています。

また、転倒災害のうち５割以上が１２月、１月、２月、３月に発生しており、冬季ではないが、平成２９年６月には冷凍庫内で転倒し頭部を強打したため死亡する災害も発生しております。

北海道はこれから本格的な冬を迎え、特に雪や凍結による転倒災害の多発が懸念されるところです。

北海道労働局では、冬季災害防止対策のうち「転倒」に着目し、重点的に対策に取り組むことによって大幅に労働災害を減少させることを目標に、『北海道冬季災害ゼロてんとう防止運動』を展開しますので、一人ひとりの積極的な取組により、冬季の転倒災害を撲滅しましょう。

運動期間　：　平成３０年１２月１日から平成３１年３月３１日
実施事項　：　「運動の５Action」
- 経営トップの転倒防止に取り組む意志表明
- 安全担当責任者の職場巡視の実施
- ４S（５S）活動の実施、危険予知活動や冬季危険ヒヤリマップ作成の推進
- 危ない！と感じた場所の情報集約（ヒヤリハット報告など）
- 転倒の危険がある場所の改善

主唱者　：　北海道労働局　各労働基準監督署（支署）
実施者　：　事業者及び労働者



【具体的な転倒災害防止対策（例）】

《屋外での転倒災害防止対策》

冬期間は凍結した路面で転倒し怪我をする災害が多く目立ちます。事業場内の駐車場や通路、また、通勤経路では次の対策を実施しましょう。

- 事業場敷地内、駐車場、出入口、通勤経路等の滑り易い場所を確認し、**「危険マップ」を作成**する等により労働者に周知すること。
- 靴は保温性が高く、かつ、滑りにくいものを使用すること。
- 小さな歩幅で、靴の裏全体を着け、「急がず、ゆっくり」歩くこと。
- 通路等は凍結防止対策（融雪剤、砂の散布等）を講じること。
- 屋外や屋外に通じる階段にはすべり止めを設けること。
- 服やズボンのポケットに手を入れたまま歩行しないこと。
- **初めて北海道の冬を経験する者**に対して、雪道の歩き方などの安全教育を行うこと。

《屋内での転倒災害防止対策》

水や油で濡れた床で滑って転倒したり、段差につまずいて転倒する災害が多く目立ちます。水のたまるところは水はけのよい床に改修し、油などの汚れは定期的な清掃により取り除くなどの対策が必要です。次の対策を実施しましょう。

- 出入口などの滑りやすい場所は滑り止めの措置をとる。
- 段差をできるだけなくするか、段差のある場所には「足元注意」の表示をする。
- 床の油汚れや床面が水などで濡れているのを見つけたらすぐに拭く、濡れたままにしておかない。
- 通路には物を置かない、物をはみ出させない。
- 専用の滑りにくい履物を履く、靴のかかとを踏まない。
- 走らない、ポケットに手を入れたままで歩かない。
- 決められた通路を通る。
- 出入り口や曲がり角では歩行速度をゆるめ、対向する人の有無を確認する。

駅構内、ビルなどに設置されているエスカレーターでは、歩くと振動による急停止や接触などによる転倒災害につながります。エスカレーターでは歩かないようにしましょう。

また、スマートフォン等を操作しながら歩く「ながら歩き」は、接触やつまずきによる転倒災害の原因になるので、行わないようにしましょう。

※このリーフレットは、　北海道労働局　てんとう防止運動　検索

STOP!転倒災害 プロジェクト

厚生労働省では、企業・事業場で実施されている転倒災害を防止するための安全活動の創意工夫事例（見える化事例）を募集し、公開していますので、参考にしてください。

職場のあんぜんサイト　検索

（H30.11）

資料番号 F8

冬季特有の労働災害を防止しよう!

STOP！労働災害

北海道内は、冬季の積雪、寒冷により、事務所等の出入口や作業通路が凍結するなどのため、転倒災害が多く発生する傾向にあります。

また、降雪や気温の変化により路面が凍結することによる自動車のスリップ、吹雪等による視界不良により交通事故が発生しやすくなる傾向にあります。

さらに、建物の屋根等の除雪作業に伴う墜落災害が多く発生しています。

このことから、冬季に発生する労働災害のリスクを低減させるために、「冬季労働災害防止運動実施要領」に基づき対策を講じた上で、作業を行うようにして下さい。

取　組　期　間

― 平成３０年１２月１日　から　平成３１年３月３１日まで ―

転倒災害事例

～滑りにくい靴の着用、危険マップの作成～



《事例１》（２月、午前１時）

【概要】　除雪車による、道路排雪直後の路面で転倒し、頭部を強打した。（死亡）

【再発防止対策】

滑りにくい靴を着用するとともに、排土板等で締め固められた滑りやすい部分（光っている部分）は、できる限り避けて通行すること。

《事例２》（３月、午前８時）

【概要】　事業場敷地内を歩行中、凍結路面で転倒した。（休業）

【再発防止対策】

通路等は凍結防止対策（融雪剤、砂の散布、融雪マット等）を講じること。滑りにくい靴を着用すること。



転倒災害防止点検項目	
1　敷地内の通路は指定していますか	□
2　屋外の通路を除雪していますか	□
3　敷地内にある通路は凍結防止対策（融雪剤、融雪マット）を行っていますか	□
4　冬用の履物を使用していますか	□

交通労働災害事例

～路面状況に合わせた運転、シートベルトの全席着用～

《事例１》（１月、午前１１時）

【概要】　ワゴン車がスリップして対向車線にはみ出し、対向車線を走行中のダンプカーに正面衝突した。（死亡）

【再発防止対策】

路面状況に合わせた安全速度で走行すること。



《事例２》（２月、午後２時）

【概要】　吹雪に巻き込まれ、事故のため停車している車両に気づかず追突した。（休業）

【再発防止対策】

吹雪等のため視界が悪い場合には、最徐行の上、前方に停車している車両に注意するとともに、ハザードランプを点滅するなど、自車の存在を他車にわかるようすること。

また、走行を中止し、安全な場所に車を移動し退避すること。



交通労働災害防止のための点検項目	
1　冬道（圧雪、アイスバーン）を運転する場合は、路面状況に合わせた速度に落としていますか	□
2　十分な車間距離をとって運転していますか	□
3　冬用タイヤ（スタッドレスタイヤ）については摩耗の有無について点検していますか	□

墜落、転落災害事例

～墜落制止用器具（安全帯）の取付設備の設置及び確実な使用～

《事例１》（２月、午後２時）

【概要】　スコップで屋根の雪庇を落とす作業中、屋根から墜落したもの。（死亡）

【再発防止対策】

屋根の除雪等作業をする場合には、墜落防止のために墜落制止用器具（安全帯）を使用するなど、墜落防止措置を講じてから作業すること。



《事例２》（２月、午前９時）

【概要】　倉庫の屋根に上がり除雪作業中、明かり取り用プラスチック窓を踏み抜き、５．７メートル墜落する。（死亡）

【再発防止対策】

事前に窓の位置を確認するとともに、プラスチック窓に歩み板を設け、又は防網を張るなど、墜落防止措置を講じてから作業すること。

墜落、転落防止のための点検項目	
1　当日の天候を確認していますか。　また、気温が高い場合には作業を中止する基準はありますか	□
2　労働安全衛生法に基づき、親綱、ロリップ等の墜落制止用器具（安全帯）取付け設備を設置して墜落制止用器具（安全帯）を使用していますか	□
3　はしごの使用については、上端及び脚部を支え又は固定して使用していますか	□
4　屋根上に天窓等で踏み抜いて墜落する危険のある箇所がないかを事前に確認していますか	□
5　開始前に安全な作業方法・作業手順を定め、それに基づいて作業手順書を作成していますか	□
6　雪を落とす場所の周辺については、立入禁止区域を設定し労働者の立ち入りを禁止していますか	□
7　軒先等の雪庇の状況を事前に確認し、雪庇を落下させる等の措置を講じた上で作業していますか	□

一酸化炭素中毒事例　～内燃機関の原則屋内使用禁止～

《事例１》（１２月、午後１時）

【概要】　薪釜でパンを焼成していたとき、換気が不十分であったため、労働者が一酸化炭素中毒となったもの。（休業）

【再発防止対策】

十分な換気対策を講じること。

一酸化炭素中毒防止のための点検項目	
1　屋内作業場等、自然換気が不十分なところで、内燃機関を使用していませんか	□
2　屋内で、練炭、ジェットヒーター等を使用する場合は、その場所を立入禁止としていますか	□
3　上記場所に立ち入る場合には、換気をして、かつ一酸化炭素濃度等を測定した後でなければ、立ち入らせないことを徹底していますか	□

冬季労働災害防止運動実施要領

厚生労働省　北海道労働局

北海道内は、冬季の積雪寒冷により、事務所等の出入口や作業通路が凍結する等のため、転倒災害が多く発生する傾向にあります。

また、降雪や気温の変化により路面が凍結することによる自動車のスリップ、吹雪等による視界不良により交通事故が発生しやすくなる傾向にあります。

さらに、建物の屋根等の除雪作業に伴う墜落災害が多く発生しています。

このことから、冬季に発生する労働災害のリスクを低減させるために、「冬季労働災害防止運動実施要領」に基づき対策を講じた上で、作業を行うようにして下さい。

取組期間

平成３０年１２月１日から平成３１年３月３１日まで

共通実施事項

1　気象情報に十分注意し、悪天候時には作業を中止すること。
2　寒冷な作業環境下での長時間労働は避けること。
3　寒冷な作業場等には、いつでも利用できる、適切な暖房設備を備えた休憩施設を設けること。
4　防寒具の着用等により、身体の動きが鈍くなることから、無理な作業は極力避け、また、日没時間も早まることから、余裕を持った工期を設定すること。
5　作業開始前にＫＹ（危険予知）活動を実施すること。
6　災害事例を取り入れた安全衛生教育を実施すること。
7　冬季特有の要因を盛り込んだ、危険性又は有害性の特定、リスクの見積り及びその結果に基づくリスク低減措置（リスクアセスメント）を実施すること。
8　安全管理者、衛生管理者等安全衛生管理責任者は、作業環境の把握に努め、危険要因の事前排除に努めること。また、上記対策を推進するため、安全管理体制を見直し、必要な人員を配置すること。
9　労働災害の発生に迅速・的確に対処するため、緊急連絡体制を整備し、関係者に周知徹底を図ること。

転倒災害防止対策

1　事業場敷地内、駐車場、出入口、通勤経路等の滑り易い場所を確認し、「危険マップ」を作成する等により労働者に周知すること。
2　靴は保温性が高く、かつ、滑りにくいものを使用すること。
3　小さな歩幅で、靴の裏全体を着け、「急がず、ゆっくり」歩くこと。
4　通路等は凍結防止対策（融雪剤、砂の散布等）を講じること。
5　屋外や屋外に通じる階段にはすべり止めを設けること。
6　服やズボンのポケットに手を入れたまま歩行しないこと。
7　初めて北海道の冬を経験する者に対して、雪道の歩き方などの安全教育を行うこと。

※　平成３０年１２月１日から平成３１年３月３１日までの間、「北海道冬季災害ゼロてんとう防止運動」を実施します。

交通労働災害防止対策

1　冬道運転は、法定速度の遵守はもとより、路面状況、天候に合わせた適正な速度で運転すること。
2　道路には除雪された雪が高く積み上げられていることが多く、そのため死角が発生し、歩行者等の発見が遅れることが多いことから、徐行する等、特に注意すること。
3　冬用タイヤ（スタッドレスタイヤ）については摩耗の有無を点検し、摩耗が認められた場合には、速やかに交換すること。
4　運転者は、冬道の運転について危険予知を行い、余裕を持って安全運転をすること。
5　過去の災害事例等を参考に、走行する道路等について交通安全情報マップ（交通ヒヤリマップ）を作成し、活用すること。

墜落・転落等災害防止対策

1　屋根の除雪や建物屋上の雪庇を取り除く作業を行うときは、墜落防止のため、墜落制止用器具（安全帯）取付け設備を設け、作業員に墜落制止用器具（安全帯）を使用させること。
2　はしごの滑り防止のため、はしごの脚部及び上部を固定すること。
3　屋根の除雪を行っているときは、周辺を立入禁止とすること。

一酸化炭素中毒防止対策

1　屋内作業場等の換気の悪い場所では、内燃機関を稼働させないこと。ただし、やむを得ず内燃機関を使用する場合は、換気を十分に行うとともに、一酸化炭素濃度を常時測定し、作業環境を監視すること。
2　練炭、ジェットヒーター等を使用する場合は、その場所に立ち入るに際して、十分に換気を行い、かつ一酸化炭素濃度等を測定した後でなければ立ち入らせないことを徹底すること。

※このリーフレットは、冬季特有の労働災害を防止しよう　で　検索

※厚生労働省のHPも併せて参考として下さい。職場のあんぜんサイト　で　検索

厚生労働省北海道労働局・各労働基準監督（支）署

(H30.11)

資料番号　G－1

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン



労働者が、がん等の病気になってしまった時、無理なく働き続けてもらうためには、どうすれば良いのだろうか・・・。



最近は、がん等の病気になっても治療技術の進歩により、治療をしながら働き続ける人が増えています。しかし、事業場において治療に対する配慮や適切な措置がなければ、労働者が治療と両立して働き続けることが難しくなってしまいます。**ガイドラインでは、疾病を抱える労働者が治療と職業生活を両立できるよう支援の取組方法等をまとめています。**

背景

- 治療技術の進歩等により、がん等の「不治の病」も「長く付き合う病気」に変化
  【例】がん５年相対生存率が向上（62.1%、乳がんなどは90%に達する）
- 仕事をしながら治療を続けることが可能な状況
- 現状、疾病を理由に離職してしまう、または仕事のために治療を断念するケースも
  【例】糖尿病患者の約８%が通院を中断、その理由は「仕事（学業）のため、忙しいから」が最多の24%
- 治療と職業生活の両立支援の対応の仕方に悩む事業場が少なくない
  【例】従業員が私傷病(業務に関係しないケガや病気)になった際、90%の企業が従業員の適正配置や雇用管理等に苦慮

位置づけ

疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が悪化することのないよう、治療と職業生活の両立のために必要となる、一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、**「労働者の健康確保対策」**として位置づけられます。

意義

- 労働者の健康確保
- 継続的な人材の確保
- 労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上
- 健康経営の実現
- 多様な人材活用による組織や事業の活性化
- 組織としての社会的責任の実現
- 労働者のワーク・ライフ・バランスの実現

両立支援を行うための環境整備を行いましょう（両立支援の進め方）



衛生委員会等で調査審議の上、事業者による基本方針の表明、相談窓口の明確化、両立支援を活用できる休暇・勤務制度の導入等、具体的な対応方法について話し合いましょう。

① 主治医に勤務情報を提供
② 就業継続の可否等の意見
③ 労働者が事業者へ申出
④ 就業上の措置等の決定および両立支援プランの作成



北海道産業保健総合支援センターでは、治療と職業生活の両立支援のための「専門の相談員」を配置し以下の支援を行っています。お気軽にご相談ください。
電話 011-242-7701　〒060-0001 札幌市中央区北１条西7丁目 プレスト１・７ビル２階

- 事業者等に対する啓発セミナー
- 両立支援に取り組む事業場への個別訪問指導
- 患者（労働者）と事業者の間の個別調整支援、両立支援プランの作成等（裏面図参照）
- 産業医、産業保健スタッフ、人事労務担当者等に対する専門的研修
- 関係者からの相談対応
- 好事例の収集、情報提供
- 主治医、医療従事者に対する専門的研修

治療と職業生活の両立　厚生労働省　検索　北海道労働局・労働基準監督署

両立支援を希望される事業者とはたらく皆様へ

資料番号 G−2

治療と仕事の両立について相談できます！

～　北海道地域両立支援推進チーム、治療と仕事の両立支援に関する相談先等のご案内　～



治療をうけながら、仕事も続けたい。どこに相談すればよいのだろうか・・・。

労働者が、がん等の病気になってしまった時、無理なく働き続けてもらうためには、どうすれば良いのだろうか・・・。





最近では、がん等の病気になっても、事業場において治療に対する配慮や適切な措置により、労働者が治療と両立して働き続けることができます。治療と仕事が両立できるように、事業場での取組方法等の相談先を紹介します。

治療と仕事の両立支援の大切さとは？

疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が悪化することのないよう、治療と仕事の両立のために必要となる、一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、「労働者の健康確保対策」として位置づけられます。

さらに、事業者にとっては、継続的な人材の確保とともに、労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上なども期待できます。

治療と仕事の両立支援の相談先や支援機関の支援内容は？

治療と仕事の両立支援に関する相談先や支援機関は、北海道労働局、産業保健総合支援センター、病院等各所にあり、支援のご希望内容によって異なってきます。裏面を参照の上、お気軽にお問い合わせください。

北海道地域両立支援推進チームとは？

治療と仕事の両立支援を効果的に進めるため、北海道労働局、自治体、関係団体等がネットワークを構築、連携を図り、その取組を推進するために設置された協議会です。各機関の取組状況の共有や取組に関する周知協力などについて協議を行います。

両立支援について詳しく知りたい場合は？

厚生労働省ホームページでは、具体的な両立支援の取組方法等についてまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を掲載していますので、参考としてご覧ください。

治療と職業生活の両立　厚生労働省　検索

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html

北海道地域両立支援推進チーム(事務局：厚生労働省北海道労働局労働基準部健康課)

治療と仕事の両立支援に取り組む機関の支援内容

施設名称	支援できる内容	所在地	連絡先
厚生労働省 北海道労働局健康課	・両立支援の周知 ・両立支援の取組内容の説明 ・相談窓口の紹介	〒060-8566 札幌市北区北８条西2丁目 札幌第一合同庁舎９階	TEL　011-709-2311 FAX　011-756-0056
厚生労働省 北海道労働局職業 安定課	・就職支援の周知 ・就職支援の取組内容の説明 ・相談窓口の紹介	〒060-8566 札幌市北区北８条西２丁目 札幌第一合同庁舎３階	TEL　011-709-2311 FAX　011-738-1061
北海道保健福祉部 健康安全局地域保健課 がん対策グループ	・がん診療連携拠点病院の情報提供 ・北海道がん対策サポート企業等登録制度に係る説明	〒060-8588 札幌市中央区北３条西６丁目	TEL　011-231-4111 FAX　011-232-2013
北海道産業保健総合 支援センター	・両立支援に関する相談 ・ガイドライン等の説明 ・両立支援及び職場復帰支援プラン作成に係る助言	〒060-0001 札幌市中央区北1条西７丁目 プレスト1･7　２階	TEL　011-242-7701 FAX　011-242-7702
北海道中央労災病院 治療就労両立支援 センター	・両立支援に関する相談 ・医療費に関する相談 ・職場との調整	〒068-0004 岩見沢市４条東16丁目５番地	TEL　0126-22-1300 FAX　0126-22-9594
釧路労災病院 治療就労両立支援部	・両立支援に関する相談 ・医療費に関する相談 ・職場との調整	〒085-8533 釧路市中園町13番23号	TEL　0154-22-7191 FAX　0154-25-7308
北海道がんセンター がん相談支援情報室	・両立支援に関する相談 ・がん専門相談員による相談 ・ハローワークの出張就労相談	〒003-0804 札幌市白石区菊水４条２丁目 ３-54	TEL　011-811-9118 FAX　011-824-2706
北海道社会保険 労務士会	・就労に係る労務管理の相談対応 ・社会保険（障害年金等）の提出代行 ・ガイドライン等の説明	〒064-0804 札幌市中央区南４条西11丁目 サニー南４条ビル	TEL　011-520-1951 FAX　011-520-1952
北海道医療ソーシャル ワーカー協会	・両立支援に関する相談 ・医療費や生活費に関する相談 ・療養中の生活困りごと相談	〒064－8506 札幌市中央区南４条西10丁目 北海道難病センター３階	各病院の医療相談室等に配置の医療ソーシャルワーカーが個別相談対応
日本医療社会福祉協会	・両立支援に関する相談 ・相談窓口の紹介	〒162－0065 東京都新宿区住吉町８-20 四谷ヂンゴビル201号	TEL　03-5366-1057 FAX　03-5366-1058
日本キャリア開発協会 北海道支部	・両立支援に関する相談（１回30分の無料電話相談/ 通話料は相談者負担）	〒103-0014 東京都中央区日本橋蛎殻町2-14-5　KDK中ノ橋ビル	電話相談申込 https://www.j-cda.jp/hatarakikata/index.Php
日本産業カウンセラー 協会北海道支部	・両立支援に関する相談（個人・組織）	〒060-0004 札幌市中央区北４条西７丁目 １-５札幌ホワイトビル	TEL　011-209-7000 FAX　011-209-7011
北海道医師会	・両立支援の周知 ・相談窓口の紹介	〒060-8627 札幌市中央区大通西６丁目	TEL　011-231-1432 FAX　011-210-4514
北海道経済連合会 労働政策局	・両立支援の周知 ・相談窓口の紹介	〒060-0001 札幌市中央区北１条西３丁目３ 札幌MNビル８階	TEL　011-251-3592 FAX　011-231-2311
北海道中小企業団体 中央会連携支援部	・労務管理に関する相談 ・相談窓口の紹介	〒060-0001 札幌市中央区北1条西７丁目 プレスト1･7　３階	TEL　011-231-1919 FAX　011-271-1109
日本労働組合総連合会 北海道連合会	・無料なんでも相談（就労問題全般／受付は土日と祝日を除く平日の９時から17時）	〒060-8616 札幌市中央区北４条西12丁目 ほくろうビル６階	TEL　0120-154-052 soudan@rengo-hokkaido.gr.jp
北海道大学病院 がん相談支援センター	・両立支援に関する相談 ・がん専門相談員による相談 ・ハローワークの出張就労相談	〒060-8648 札幌市北区北14条西5丁目	TEL　011-706-7040 FAX　011-706-7945
札幌医科大学附属病院 がん診療相談室	・両立支援に関する相談 ・がん専門相談員による相談 ・ハローワークの出張就労相談	〒060-8543 札幌市中央区南１条西16丁目291	TEL　011-611-2111 FAX　011-621-2233
旭川医科大学病院 がん相談支援センター	・両立支援に関する相談 ・がん専門相談員による相談 ・ハローワークの出張就労相談	〒078-8510 旭川市緑ヶ丘東２条１丁目１－１	TEL　0166-69-3231 FAX　0166-69-3239

資料番号G－3

メンタルヘルス対策の取組状況

北海道労働局労働基準部健康課

メンタルヘルス対策については、労働者50人以上の事業場で87.4%、また、労働者30人以上49人以下の９業種（※１）では、取組が85.7%、合計では86.6%と一定の取組が行われている状況にあります。

特に、労働者30人以上49人以下の９業種では、昨年の取組52.5%から33.2%の大幅な増加となりました。

しかしながら、平成29年のストレスチェックの実施率は、労働者50人以上で77.9%、実施した事業場における労働者の受診率は76.6%にとどまっています。

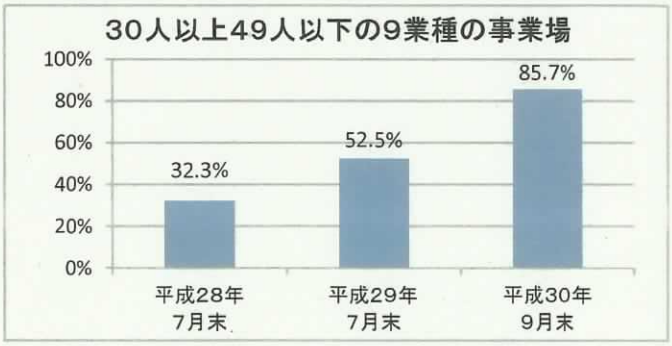
北海道労働局及び労働基準監督署では、今後とも、各種説明会や監督指導などあらゆる機会において、メンタルヘルス対策の重要性について周知啓発を行うとともに、メンタルヘルス全般の相談窓口である北海道産業保健総合支援センター（※２）の利用勧奨を行ってまいります。

※１　９業種とは、製造業、建設業、運輸業、社会福祉施設及び精神障害に係る労災請求の多い卸売業、小売業、医療保健業、通信業、情報処理サービス業です。

※２　北海道産業保健総合支援センター（札幌市中央区北１条西7丁目1番地 プレスト１－７ビル2階 電話011－242－7701）では、ストレスチェックの導入、メンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援までのメンタルヘルス対策全般についての総合相談・個別訪問支援等を行っています。

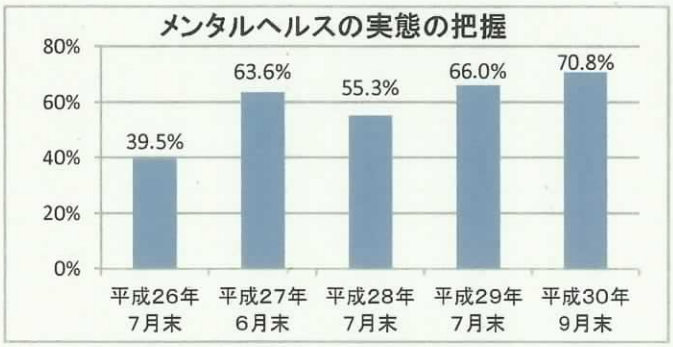
（1）規模別取組状況の推移

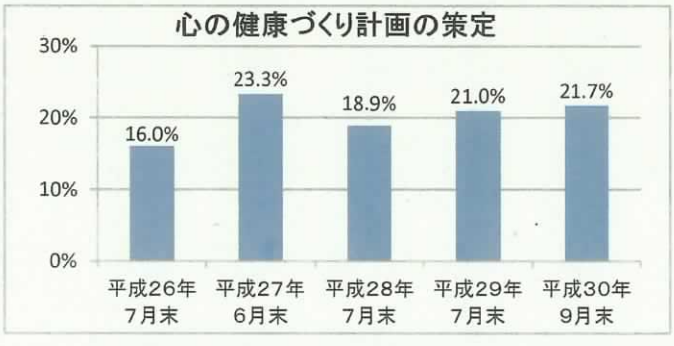


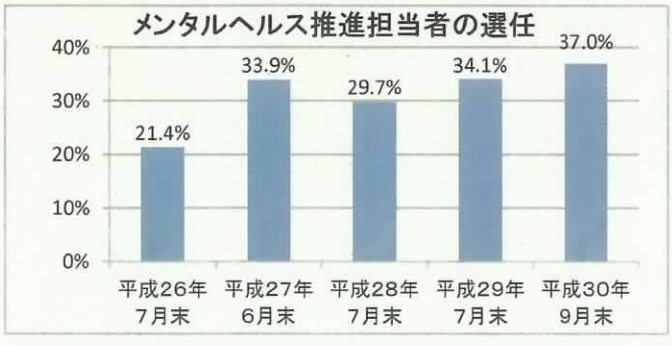


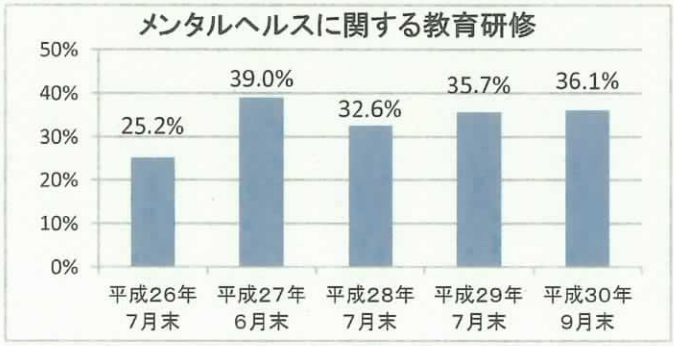
（2）取組内容の推移











Webでメンタルヘルス対策！ご活用ください！

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
事業者、労働者等を対象にメンタルヘルス対策等の情報を掲載
▸▸▸ http://kokoro.mhlw.go.jp/

メンタルヘルス対策に係る自主点検票
事業場におけるメンタルヘルス対策の点検をするためのツール
▸▸▸ http://kokoro.mhlw.go.jp/

資料番号 G－4

第９次粉じん障害防止総合対策

北海道労働局

第１　目的

本総合対策は、昭和 56 年度以降、８次にわたり推進してきた粉じん障害防止総合対策の推進状況等を踏まえ、平成 30 年２月９日付け基発 0209 第３号をもって厚生労働省労働基準局長より指示された「第９次粉じん障害防止総合対策」を基本として、粉じん障害防止のための対策を推進することによって、粉じんにさらされる労働者の健康障害を防止するため、健康診断の実施、就業場所の変更、作業の転換、作業時間の短縮その他の健康管理のための適切な措置の徹底等を図り、粉じん障害防止対策のより一層の推進を図ることを目的とする。

第２　総合対策の推進期間

平成 30 年度から平成 34 年度までの５か年とする。

第３　総合対策の重点事項

（１）アーク溶接作業や岩石等の裁断等の作業に係る粉じん障害防止対策
（２）金属等の研磨作業に係る粉じん障害防止対策
（３）ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策
（４）屋外における岩石・鉱物の研磨作業又はばり取り作業及び屋外における鉱物等の破砕作業に係る粉じん障害防止対策
（５）呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進
（６）じん肺健康診断の着実な実施
（７）離職後の健康管理の推進

第４　実施事項

１　集団指導、個別指導、監督指導等の実施

集団指導、個別指導、監督指導等の各種行政手法を効率的に組み合わせ、別添「粉じん障害を防止するため事業者が重点的に講ずべき措置」（以下「講ずべき措置」という。）をはじめとして、粉じん則及びじん肺法の各規定に定める措置の必要な事項について、効果的に周知徹底を図る。特に、重点事項である「呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進」及び「じん肺健康診断の着実な実施」について重点的に指導を行い、じん肺健康診断実施結果報告が未提出の事業場に対しては提出を指導する。

また、監督指導の結果、重大・悪質な法令違反が認められた場合は、司法処分として送検することを含め、厳正な措置を講じる。

さらに、事業者に対して健康管理手帳制度を周知すること等により、離職するじん肺有所見労働者に対する健康管理対策の推進を図るとともに、健康管理手帳交付対象者に対して当該手帳交付時に、健康管理に係る留意事項等を十分指導する。

2　電動ファン付き呼吸用保護具の活用周知

電動ファン付き呼吸用保護具は、粉じん則等において、特定の作業に労働者を従事させる場合に着用させることが義務付けられているが、その性能の高さから、当該特定の作業以外においても、これを活用することが望ましいことに鑑み、上記１の指導・審査時等において、事業者に対して電動ファン付き呼吸用保護具の着用について勧奨する。

3　関係団体等に対する指導等の実施

（１）労働災害防止団体、事業者団体等に対する指導・要請

労働災害防止団体の支部、関係事業者団体等を通じて、構成事業場に対し、「講ずべき措置」をはじめとして、粉じん則及びじん肺法の各規定に定める措置の内容の周知徹底及び健康管理手帳制度の周知を指導する。

また、関係事業者団体に対して、「講ずべき措置」の実施状況を確認する自主点検を実施すること及び当該自主点検結果に基づき、構成事業者に対し必要な粉じん障害防止対策を自主的に実施することを要請する。

さらに、必要に応じて、労働災害防止団体、関係事業者団体等が行う、粉じん作業を有する会員事業場への普及啓発活動の場を活用して粉じん対策に関する説明を行う等の連携を図る。

（２）粉じん障害防止総合対策推進強化月間等を通じた啓発活動の実施

①　粉じん障害防止総合対策推進強化月間

粉じん障害防止対策を効果的に推進するためには、粉じんの有害性及び粉じん障害防止対策等に関する関係者の意識を高揚させ、自主的な粉じん障害防止対策の実施の活性化を図ることが重要である。

このため、全国労働衛生週間準備期間の９月を引き続き「粉じん障害防止総合対策推進強化月間」とし、関係団体等に対し、構成事業場へのパトロールの実施等、当該月間中における各種行事の開催を要請する。

②　粉じん対策の日

粉じん作業を有する事業場に対し、呼吸用保護具の点検、局所排気装置等の点検、たい積粉じん除去のための清掃等を定期的に実施させ、その定着を図るため、毎月特定の日を「粉じん対策の日」として設定するよう指導する。

4　中小規模事業場への支援

中小規模事業場に対しては、独立行政法人労働者健康安全機構北海道産業保健総合支援センター又は地域産業保健センターが行う労働衛生コンサルタント、産業医等の専門家による相談事業（事業場訪問を含む。）等の活用を図るよう指導する。

また、粉じん対策指導委員等による必要な技術的援助を行う。

5　じん肺診査における精度確保

じん肺の診査に係る制度の適切な運用にはじん肺診査の体制の維持が必要不可欠である。診査時のじん肺の見落としはあってはならないことから、地方じん肺診査医には、放射線科医と呼吸器内科医を両方任命するよう極力努める。じん肺診査医の体制については、人材の確保が極めて重要であることから、日頃から機会を捉えて地方じん肺診査医の候補者の情報収集や人材育成、地域の医療機関との関係構築に努める。

6　計画の届出の徹底、適正な審査及び実地調査の実施

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第88条に基づく計画の届出の徹底を図り、その適切な審査及び実地調査を行う。

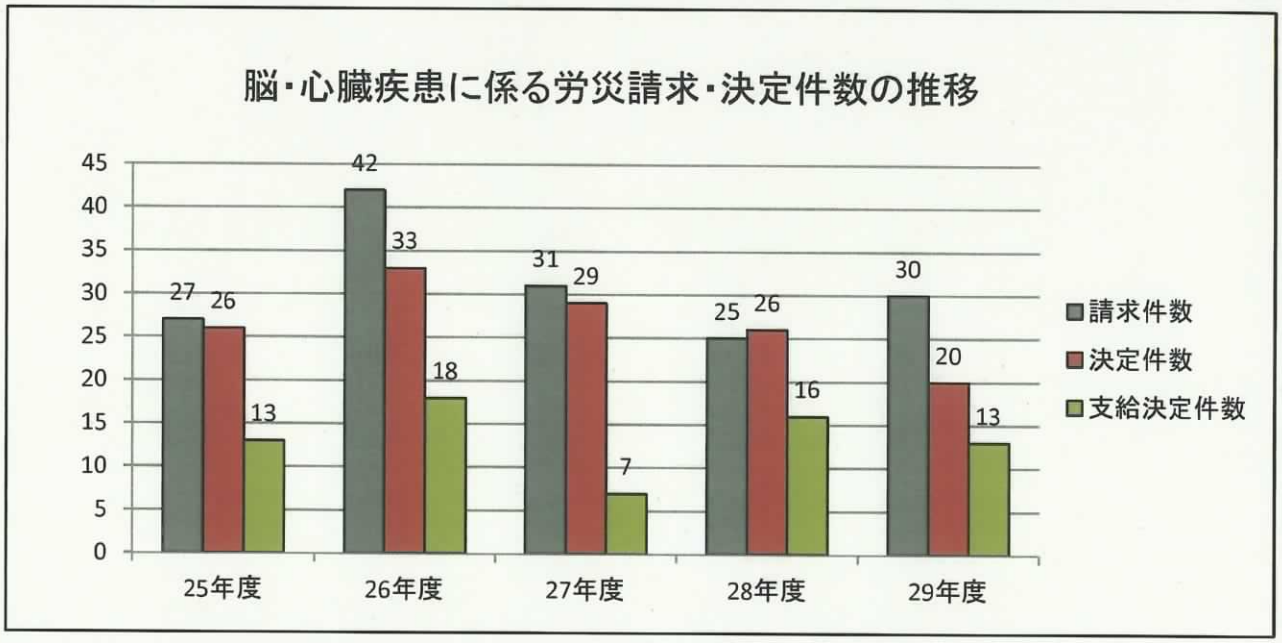
また、「ずい道等の建設等の仕事」に係る計画の届出がなされた際には、平成12年12月26日付け基発第768号の2「ずい道等建設工事における粉じん対策の推進について」において示された「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）に沿った計画となっているか確認し、必要な指導を行う。

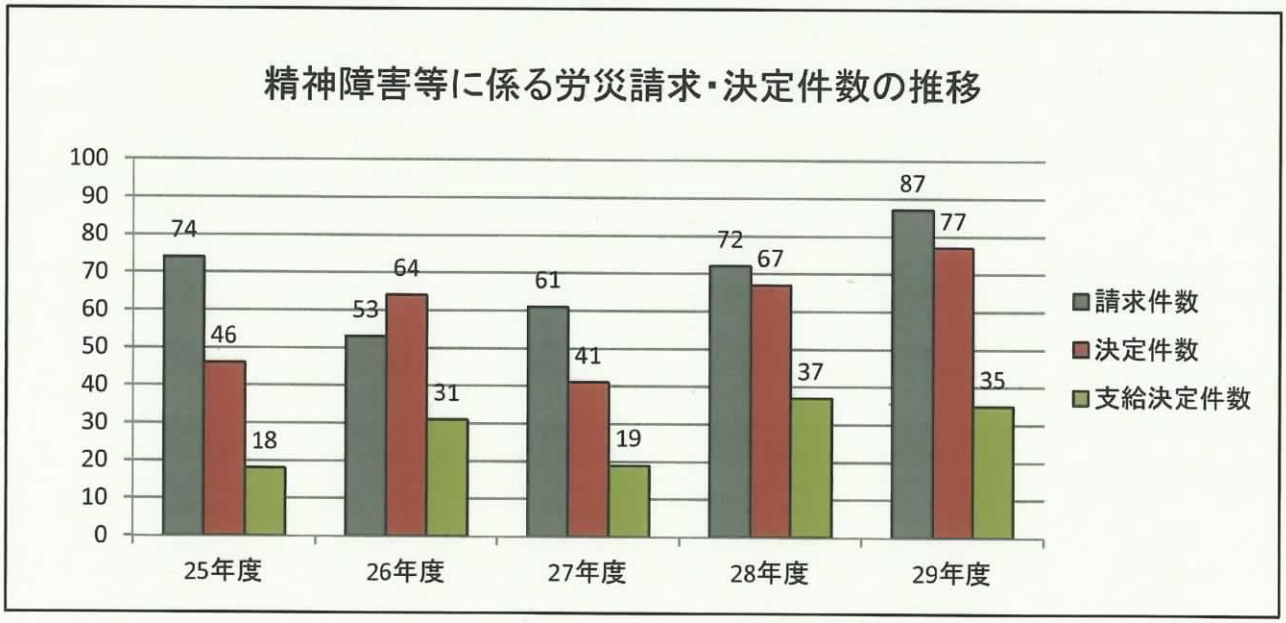
7　ずい道等建設工事の発注者に対する要請の実施

ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策の実効を期すためには、工事発注者が粉じん障害防止対策の重要性を理解し、必要な措置を講ずることが重要である。このため、国の出先機関及び地方公共団体等との間の建設工事関係者連絡会議等を通じて、ガイドラインに基づく対策を実施するための措置について要請を行うとともに、建設業労働災害防止協会が、最近の新たな技術の動向も踏まえて旧版に替わり策定した「新版ずい道等建設工事における換気技術指針」（平成24年3月）についても、必要に応じ、参照するよう周知する。

資料番号	H－1


北海道における新規受給者数の推移
35,000
34,000
33,000
32,000
31,000
30,000
29,000
28,000
27,000
29,655
28,171
29,757
30,416
31,991
32,470
32,841
32,025
33,305
34,379
新規受給者数
20年度
21年度
22年度
23年度
24年度
25年度
26年度
27年度
28年度
29年度


脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
27
26
13
42
33
18
31
29
7
25
26
16
30
20
13
請求件数
決定件数
支給決定件数
25年度
26年度
27年度
28年度
29年度


精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
74
46
18
53
64
31
61
41
19
72
67
37
87
77
35
請求件数
決定件数
支給決定件数
25年度
26年度
27年度
28年度
29年度

労働者派遣事業、職業紹介事業の許可・届出状況

平成30年9月30日現在

①許可・届出状況（有効事業所数）

区分＼年度	労働者派遣事業							職業紹介事業											
	労働者派遣事業（許可制）※1			（旧）特定労働者派遣事業（届出制）※2			有効計	有料職業紹介事業（許可制）			無料職業紹介事業（許可制）			特別の法人 無料職業紹介（届出制）			特定地方公共団体（通知）※3			有効計
	新規	廃止	有効	新規	廃止	有効		新規	廃止	有効	新規	廃止	有効	新規	廃止	有効	新規	廃止	有効	
15年度	65	16	312	59	26	276	588	20	6	153	4	0	37				0	0	0	190
16年度	132	17	427	81	10	347	774	45	10	188	1	3	35	1	0	1	1	0	1	225
17年度	129	19	537	145	25	467	1,004	59	14	233	5	2	38	2	0	3	22	0	23	297
18年度	156	30	663	364	23	808	1,471	48	9	272	1	0	39	2	0	5	1	0	24	340
19年度	180	47	796	534	42	1,300	2,096	81	19	334	2	5	36	10	0	15	0	0	24	409
20年度	120	124	792	396	68	1,628	2,420	75	38	371	3	10	29	9	1	23	1	0	25	448
21年度	71	116	747	277	113	1,792	2,539	53	52	372	3	0	32	6	0	29	0	0	25	458
22年度	32	89	690	219	120	1,891	2,581	45	43	374	3	0	35	55	1	83	0	0	25	517
23年度	50	105	635	193	95	1,989	2,624	44	53	365	5	0	40	7	4	86	0	0	25	516
24年度	38	72	601	183	69	2,103	2,704	58	32	391	7	1	46	2	0	88	0	0	25	550
25年度	43	49	595	161	103	2,161	2,756	26	15	402	2	1	47	3	3	88	0	1	24	561
26年度	46	39	602	177	80	2,258	2,860	40	25	417	4	0	51	6	3	91	3	0	27	586
27年度	43	26	619	144	64	2,338	2,957	39	23	433	5	1	55	2	0	93	3	0	30	611
28年度	120	36	703		358	1,980	2,683	49	15	467	2	0	57	15	3	105	3	0	33	662
29年度	200	23	880		296	1,684	2,564	49	22	494	6	5	58	6	9	102	11	1	43	697
30年9月末	216	9	1,087		341	1,343	2,430	23	11	506	2	1	59	0	3	99	5	0	48	712

※1　H27. 9. 30派遣法改正後の労働者派遣事業（法改正前は一般労働者派遣事業）

※2　（旧）特定労働者派遣事業はH27. 9. 30派遣法改正により新規の届出はない

※3　H28. 8. 20第６次地方分権一括法による職業安定法の改正により届出制から通知制に変更

②有効事業所数（公共職業安定所別）

区分＼所別	労働者派遣事業			職業紹介事業				
	派遣	特定	計	有料	無料	特別法人	特定地方	計
札幌	459	331	790	253	14	7	3	277
札幌東	114	222	336	47	6	4		57
札幌北	134	205	339	62	1	4		67
函館	51	59	110	22	3	12	10	47
旭川	54	68	122	33	5	6	4	48
帯広	61	61	122	25	4	14	9	52
北見	19	16	35	7	7	7		21
紋別	1	2	3			6		6
小樽	4	20	24	2	1	2	1	6
滝川	7	11	18	4	1	3	1	9
釧路	26	35	61	11	4	6	3	24
室蘭	29	100	129	5	3	1	2	11
岩見沢	17	21	38	6	3	3	1	13
稚内	1	8	9			3	2	5
岩内	7	15	22		1	1	4	6
留萌	5	9	14	1	1	1	2	5
名寄	4	4	8		1	4	1	6
浦河	1	4	5		1		2	3
網走	7	1	8	2	1	3	1	7
苫小牧	50	99	149	12	2	3		17
根室	4	18	22			4	2	6
千歳	32	34	66	14		5		19
計	1,087	1,343	2,430	506	59	99	48	712

参考資料　1－1

資料J－1

平成30年度　札幌市との一体的実施施設（一般型）　業務取扱状況

		平成30年度 9月累計	平成29年度 9月累計	前年比
あいワーク手稲	利用者件数	7,159	7,595	94.3%
	就職件数	437	454	96.3%
あいワーク南	利用者件数	4,401	4,602	95.6%
	就職件数	259	271	95.6%
あいワーク西	利用者件数	8,392	9,277	90.5%
	就職件数	513	556	92.3%
あいワーク白石	利用者件数	6,610	6,664	99.2%
	就職件数	281	242	116.1%
あいワーク豊平	利用者件数	3,934	3,793	103.7%
	就職件数	192	182	105.5%
あいワーク厚別	利用者件数	9,088	10,176	89.3%
	就職件数	412	425	96.9%
あいワーク清田	利用者件数	6,145	6,408	95.9%
	就職件数	355	317	112.0%

平成30年度　市町村との一体的実施施設（一般型）　業務取扱状況

		平成30年度 9月累計	平成29年度 9月累計	前年比
函館市しごと相談コーナー	利用者件数	1,802	1,509	119.4%
	就職件数	158	139	113.7%
旭川まちなかしごとプラザ	利用者件数	8,063	9,896	81.5%
	就職件数	350	453	77.3%
ジョブサポートきたみ	利用者件数	1,791	1,711	104.7%
	就職件数	71	66	107.6%

平成30年度　北海道との一体的実施施設（一般型）　業務取扱状況

		平成30年度 9月累計	平成29年度 9月累計	前年比
北海道ビジネスサポート・ハローワーク	利用者件数	10,825	8,457	128.0%
	新規利用者件数	573	491	116.7%
北海道わかもの就職応援センター	新規利用者数	4,178	5,381	77.6%
	利用者就職数	3,148	3,225	97.6%

平成30年度　市町村との一体的実施施設（生保型）　業務取扱状況

		平成30年度 9月累計	平成29年度 9月累計	前年比
あいワーク中央	支援対象者数	124	123	100.8%
	就職件数	36	54	66.7%
あいワーク東	支援対象者数	213	239	89.1%
	就職件数	105	84	125.0%
旭川市就労支援コーナー	支援対象者数	150	110	136.4%
	就職件数	55	52	105.8%
釧路市就労支援コーナー	支援対象者数	98	111	88.3%
	就職件数	97	75	129.3%
函館市就労支援コーナー	支援対象者数	69	94	73.4%
	就職件数	52	37	140.5%

資料番号	K－1

新規高等学校卒業者の職業紹介状況の年度別推移

厚生労働省北海道労働局
（各年10月末現在）

			22年3卒	23年3卒	24年3卒	25年3卒	26年3卒	27年3卒	28年3卒	29年3卒	30年3卒	31年3卒
①求職者数			9,199	8,926	8,873	9,202	8,602	8,494	8,521	8,228	7,832	7,621
	男女別	男	4,387	4,491	4,491	4,646	4,216	4,470	4,490	4,367	4,185	4,105
		女	4,812	4,435	4,382	4,556	4,386	4,024	4,031	3,861	3,647	3,516
②道内求人数			5,019	5,419	5,711	7,132	9,745	12,413	13,992	15,159	17,020	18,075
	未充足道内求人数		2,637	2,829	3,021	3,982	6,191	8,229	9,592	10,706	12,634	13,740
③就職内定者数			3,113	3,313	3,345	3,942	4,309	5,052	5,405	5,443	5,317	5,288
	男女別	男	1,746	1,943	1,997	2,301	2,409	2,915	3,073	3,029	3,002	2,941
		女	1,367	1,370	1,348	1,641	1,900	2,137	2,332	2,414	2,315	2,347
	求人別	道内	2,382	2,590	2,690	3,150	3,554	4,184	4,400	4,453	4,386	4,335
		道外	731	723	655	792	755	868	1,005	990	931	953
	就労地別	道内	2,482	2,703	2,828	3,360	3,790	4,485	4,792	4,904	4,757	4,713
		道外	631	610	517	582	519	567	613	539	560	575
④未内定者数(①-③)			6,086	5,613	5,528	5,260	4,293	3,442	3,116	2,785	2,515	2,333
	男女別	男	2,641	2,548	2,494	2,345	1,807	1,555	1,417	1,338	1,183	1,164
		女	3,445	3,065	3,034	2,915	2,486	1,887	1,699	1,447	1,332	1,169
	希望地別	道内	5,817	5,390	5,339	5,084	4,159	3,360	3,041	2,714	2,419	2,263
		道外	269	223	189	176	134	82	75	71	96	70
⑤道内求人倍率(②/①)			0.55	0.61	0.64	0.78	1.13	1.46	1.64	1.84	2.17	2.37
⑥就職内定率(③/①×100)			33.8	37.1	37.7	42.8	50.1	59.5	63.4	66.2	67.9	69.4
	男女別	男	39.8	43.3	44.5	49.5	57.1	65.2	68.4	69.4	71.7	71.6
		女	28.4	30.9	30.8	36.0	43.3	53.1	57.9	62.5	63.5	66.8





(注)1. ③就職内定者数の「求人別」は求人を受理した地域別に、「就労地別」は就職内定者が就労予定の地域別に道内・道外へ分かれる。
2. ④未内定者数の「希望地別」は未内定者が希望する地域別に道内・道外へ分かれる。
3. 単位：人、%、P（ポイント）

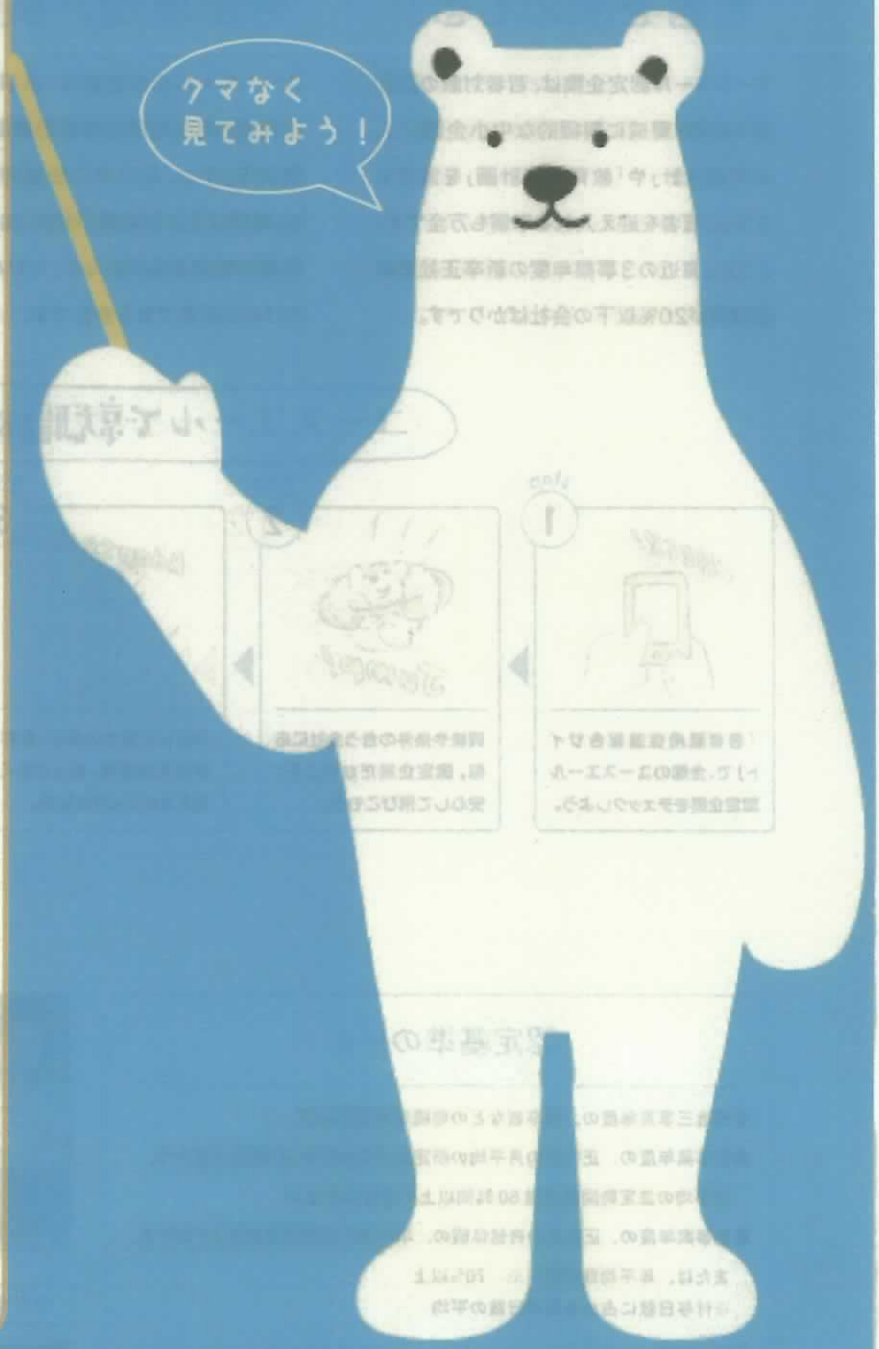
資料番号 K-2

ユースエール認定企業って知ってる？

私たちは厚生労働大臣が認めた地元（北海道）の**優良企業**です

社会保険労務士法人 今井事務所
（旭川市　社会保険労務士事務所）
株式会社 ナスカコンピュータ
（札幌市　ソフトウェア業）
株式会社 あんずカンパニー
（釧路市　療術業）
北日本重機 株式会社
（札幌市　機械修理業）
社会保険労務士法人 鈴木事務所
（釧路市　社会保険労務士事務所）
株式会社 厚岸調剤薬局
（厚岸町　保険薬局）
日測技研 株式会社
（札幌市　土木建築サービス業）
東邦コンサルタント 株式会社
（釧路市　土木建築サービス業）
株式会社 ヨシオカ薬局
（釧路市　保険薬局）
札幌高級鋳物 株式会社
（札幌市　鋳鋼製造業）
特定非営利活動法人 みなみなプレイス
（標茶町　児童福祉事業）
医療法人 養生邑
（鶴居村　病院・老人福祉・介護事業）
有限会社 CAMセンター
（函館市　ソフトウエア業）
ホクレン肥料 株式会社
（札幌市　化学肥料製造業）
株式会社 釧路制作所
（釧路市　建設用金属製品製造業）

※平成30年11月1日現在の認定企業を認定順に掲載しています



ユースエール認定企業は、若者の採用・育成に積極的、かつ若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した中小企業です。

厚生労働省北海道労働局

地元にもある。働きやすい会社がある。

ユースエール認定企業と出会いませんか？



ユースエール認定企業は

若者を求めてる！

ユースエール認定企業は、若者対象の正社員の採用・育成に積極的な中小企業。「人材育成方針」や「教育訓練計画」を策定するなど、若者を迎え入れる準備も万全です。さらに、直近の３事業年度の新卒正社員の離職率が20%以下の会社ばかりです。

労働環境が良い！

ユースエール認定企業は、前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が２０時間以下。かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ。加えて、有給休暇の取得率も高いなど、のびのび働き、のびのび成長できる会社です。

人材教育に積極的！

ユースエール認定企業は、直近三事業年度の新卒者等の採用数や各種研修の有無、その内容といった職場情報を公開しています。応募の段階で企業の労働環境や就労実態が十分に理解できる。自分に合った就職先を選択することができます。

ユースエールで就職＆成長を！

step 1


「若者雇用促進総合サイト」で、全国のユースエール認定企業をチェックしよう。

step 2


興味や条件の合う会社に応募。認定企業だからこそ、安心して飛びこもう。

step 3


お互いに能力を感じ、条件が合えば就職。きっと快く迎え入れてくれるはず。

step 4


雇用環境の整っている会社でのびのび働き、会社の期待を上回る成長を遂げよう。

step 5


仕事とプライベートを両立。ワークライフバランスを大切にしながら長く働こう。

サイトをチェック！

認定基準の一部

- ●直近三事業年度の、新卒者などの離職率が 20%以下
- ●前事業年度の、正社員の月平均の所定外労働時間が 20 時間以下かつ、月平均の法定時間外労働 60 時間以上の正社員がゼロ
- ●前事業年度の、正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年 10 日以上、または、年平均取得率（※）70%以上
  ※付与日数に占める取得日数の平均

その他の詳しい認定基準については、「若者雇用促進総合サイト」または裏表紙を参照してください。



若者雇用促進総合サイト　検索

https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/



シャカイホケンロウムシホウジン イマイジムショ

社会保険労務士法人　今井事務所

平成30年03月14日更新

北海道



道内企業初、社労士事務所で全国初のユースエール認定企業です。

事業内容 労働社会保険諸法令に基づく書類の作成、提出代行、労務管理に関する相談対応、助成金コンサルティングなど。

会社情報 070-0843 北海道旭川市大町３条８丁目２３９７番地の５７

旭川電気軌道バス　バス停より徒歩１分

http://www.imai-sr-office.com

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
2009 年	7 人	34.0 歳	2.7 年	(役員) 0.0 % (管理職) 0.0 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近1事業年度）	
9.3 日	9.0 時間	男性: ― 名	女性: 0.0 %

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等※1	○	―	―
	新卒者等以外※2	―	―	―
採用者数（うち女性）	新卒者等	1 名(― 名)	― 名(― 名)	― 名(― 名)
	新卒者等以外	― 名(― 名)	― 名(― 名)	― 名(― 名)
離職者数※3	新卒者等	0 名	― 名	― 名
	新卒者等以外	― 名	― 名	― 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

私は未経験からの入社で、覚えることが多く大変ですが、諸先輩方に支えられながら日々過ごしています。私はまだ入社して８ヵ月程度の新入社員ですが、給与計算や就業規則の補助業務、お客様への往訪等経験させて頂きました。１つの仕事に対して求められる知識量は多い分、やり遂げた後の達成感は抜群だと思います。また風通しのとても良い職場で、新しいことを取り込んでいく風習があるため、意見や案は通りやすいと感じています。ライフワークバランスがとても良くとれていると感じられ、土日祝日は休みで、休日出勤はまずないので、資格の勉強や趣味に費やす充実した毎日を過ごしています。

社長から

ワークライフバランスを実践し、生産性の高い職務遂行を図りながらプライベートな時間の確保を最優先としています。所定労働時間は１日７時間、年間所定労働日数２４０日、有給消化率７０%など、働きやすさを徹底的に追求した職場環境を目指しています。一方でお客様に対し、より高く安全なサービスを提供できるよう最新のシステムを積極導入しています。働きやすい環境で、自身の成長が喜びややりがいとして感じられる方と一緒に仕事できることを期待しています。

求める人材像

向上心と熱意、根気だけは誰にも負けないと自負している方、「自分は幸せだ」と感じている方

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	あり	あり

備考・補足情報

○平成３０年４月より新規高校卒業者採用予定（内定及び内定承諾済）

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報※4

短時間パート２名在籍

採用情報

事業所番号:

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

（カブシキガイシャ）ナスカコンピュータ

株式会社ナスカコンピュータ

札幌ワーク・ライフ・バランス推進事業

北海道

平成30年06月21日更新







若い人達も自分や家族のために積極的に発言できる会社

事業内容 ソフトウェア開発

会社情報 060-0042 北海道札幌市中央区大通西３丁目１１番地北洋ビル１０F

地下鉄大通駅15番出口

http://www.nazcacomputer.com/?page=top

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
1994 年	40 人	37.8 歳	10.4 年	(役員) 0.0 % (管理職) 10.0 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
15.1 日	11.9 時間	男性: 0 名	女性: 100.0%

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	○	○	○
採用者数（うち女性）	新卒者等	2 名(0 名)	2 名(2 名)	2 名(0 名)
	新卒者等以外	2 名(0 名)	0 名(0 名)	0 名(0 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	1 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	0 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

同期入社の人数が少なく不安かもしれませんが、私たちも同じ様に入社し、周りに助けられ、協力しながら成長してきました。　社員同士、また、新入社員から社長まで、いろいろな立場の人と繋がることのできる職場です。　遠慮することなく声をかけてみてください。社会人として成長するためのヒントがあると思います。

社長から

過去の新卒入社の方にも未経験者はたくさんいます。最初はできなくてもいいんです。先輩に習い、自らも学ぶ努力を続けてください。　我々も、社員のみなさんが安心して永く働き続けることのできる会社を目指して、日々改善に取り組みます。　共に努力し、共に成長していただける方、ご応募をお待ちしております。

求める人材像

1.チームの一員として、協調性があり周りに気配りができる人　2.相手の気持ちを考えながら、自分の考えをきちんと伝えることができる人　3.向上心があり、自ら努力を惜しまない人　4.自分に与えられた責務から、簡単に逃げ出さない人

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	なし	なし

備考・補足情報

見学等受入れ

インターン	職場見学
なし	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

採用情報

事業所番号: 0101-623733-8

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

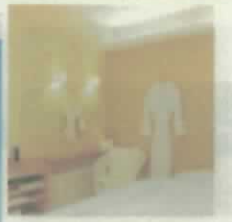
カブシキガイシャ　アンズカンパニー

株式会社　あんずカンパニー

平成30年04月25日更新

北海道







スタッフ全員明るく笑顔でとてもチームワークが取れた職場です

事業内容 鍼灸院・アロマテラピー

会社情報 085-0062 北海道釧路市愛国１９１番地５７１７

美原３丁目（くしろバス）下車徒歩３分

http://anzu946.com

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
2000 年	5 人	27.6 歳	3.7 年	(役員) 50.0 % (管理職) 70.0 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
10.9 日	1.8 時間	男性: ― 名	女性: 0.0 %

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	○	○	○
採用者数（うち女性）	新卒者等	1 名(1 名)	0 名(0 名)	0 名(0 名)
	新卒者等以外	1 名(0 名)	0 名(0 名)	1 名(1 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	0 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	1 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

毎年実施しています岩手県陸前高田市にての鍼灸ボランティア・チャリティーイベントや「あんずの種祭り」など、各種行事が沢山あり、とても楽しい職場です。また、各種スタッフ勉強会・症例検討会や研修制度が充実していますので、自身のスキルアップも十分可能です。

社長から

経営理念「笑顔・喜び・希望の種をまき、こころ・からだ・社会がすこやかにめぐる未来を創造します」を掲げ、勉強会や合宿を通じて、目標や成果を確認しております。働くことへの目標意識を再確認する作業を社長を先頭に全スタッフで取り組んでいます。私たちは、誰にも負けないくらい「鍼灸とアロマが大好き！」です。だから、もっと社会に普及して、多くの方に喜んでもらいたいです。また、この仕事に関わる方と業界がもっと元気になり、「憧れる仕事」にしていきたいです。

求める人材像

明るく素直で向上心がある方

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	なし	なし	なし	なし

備考・補足情報

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

採用情報

事業所番号: 0109-204887-5

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

キタニホンジュウキカブシキガイシャ

北日本重機株式会社

北海道







建設機械のオールマイティを追求します！

事業内容 建設機械の修理、リースレンタル、販売買取、部品小売、土木施工、除排雪、雪捨て場管理、不動産賃貸

会社情報 004-0069 北海道札幌市厚別区厚別町山本1063-418

中央バス　山本３区から徒歩５分

http://kitanihonjyuki.p-kit.com/

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
1954 年	36 人	45.3 歳	12.7 年	(役員) 0.0 % (管理職) 7.6 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
13.0 日	5.7 時間	男性: ― 名	女性: 0.0 %

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	○	○	○
採用者数（うち女性）	新卒者等	0 名(0 名)	0 名(0 名)	0 名(0 名)
	新卒者等以外	2 名(0 名)	0 名(0 名)	2 名(0 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	0 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	0 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

弊社の従業員は20代から60代まで幅広い年齢の方が均等に在籍しています。建設機械整備士は15名中、20代が5名、30代が2名と若手社員が多く働きやすい職場です。建設機械は自動車より部品一つ一つが大きい為、天井クレーンを使った作業が多くなります。クレーン操作に必要な資格だけでなく、建設機械等の運転免許、様々な整備士資格も取得できます。また、整備部門だけではなく、建設機械販売営業職（車体及び部品）、建設機械レンタル営業職、土木施工管理職など建設機械に関連した様々な職種を経験する事も可能です。

社長から

性格が明るく前向きであり、楽しく仕事が出来る人に入社してもらいたい！

求める人材像

『①公明正大に利益を追求し、世の為人の為に役に立つ仕事をする。②建設機械業のオールマイティを追求する。③全従業員の物心両面の幸せを追求する。』この事業の目的意義を素直に共感できる人、そして、何事にも熱意のある人を募集します。

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
なし	なし	なし	なし	なし

見学等受入れ

インターン	職場見学
なし	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

備考・補足情報

週労働時間60時間以上の労働者の割合0.0%/前年度の有給休暇年平均取得率75.6%

採用情報

事業所番号:

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

シャカイホケンロウムシホウジン　スズキジムショ

社会保険労務士法人　鈴木事務所

平成30年10月23日更新

北海道







労務管理を通じて経営サポートや労働者の環境作りに貢献してます

事業内容 ○労働保険・社会保険の各種手続き　○労働保険事務組合　○労働保険特別加入制度　○労務管理コンサルティング　○就業規則の作成　○助成金の申請等

会社情報 085-0833 北海道釧路市宮本１丁目３番１１号

裁判所坂下くしろバス徒歩１分

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
2014 年	4 人	41.0 歳	2.9 年	(役員) 0.0 %　(管理職) 0.0 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
11.5 日	2.9 時間	男性: 0 名	女性: 0.0 %

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	―	―
	新卒者等以外 ※2	―	―	―
採用者数（うち女性）	新卒者等	― 名（ ― 名）	― 名（ ― 名）	― 名（ ― 名）
	新卒者等以外	― 名（ ― 名）	― 名（ ― 名）	― 名（ ― 名）
離職者数 ※3	新卒者等	― 名	― 名	― 名
	新卒者等以外	― 名	― 名	― 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

所長をはじめ若手社員が多く働きやすい環境です。少人数の事務所で相談等もしやすく、職員同士がお互いに有益な情報を共有できるよう意識しながら仕事をしています。お客様のニーズは年々多様化し、それにお応えするために高度な知識が必要となるので、先輩方に指導してもらい日々経験を積んでいます。依頼して良かったと思っていただけると、信頼関係に繋がり感謝されることで自信にもなり、繁忙期もそれらを励みに乗り越えることができます。個々の得意分野を生かしてくださるのでやる気につながり、バランスのとれたチームワークで業務にあたることができます。事務所のアットホームな雰囲気に癒されながら楽しく仕事が出来ます。

社長から

「社会保険労務士」と聞いてあなたはどんな仕事を想像しますか？弁護士・税理士・司法書士等はだいたい予想がつくと思いますが、残念ながら社会保険労務士はまだそんなに知られていません。ですから、ぜひ社会保険労務士の仕事を調べてみてください。きっと予想していたよりも沢山の仕事が出てくるはずです。社会保険労務士事務所にもそれぞれ得意とする分野があり、すべての業務をこなす事務所は少ないと思いますが、それだけ可能性のある職種だと言えます。私共の事務所は開業したばかりですので仕事は沢山あります。ですから、何事にもチャレンジしたいと思う方、新しい気付き、発見が楽しいと感じられる方の応募をぜひお待ちしております。

求める人材像

チャレンジ精神旺盛な方、何事にも関心のある方、協調性のある方

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	なし	なし

備考・補足情報

育児休業制度　有

見学等受入れ

インターン	職場見学
なし	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

採用情報

事業所番号:

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

カブシキガイシャ　アッケシチョウザイヤッキョク

株式会社　厚岸調剤薬局

北海道







町立厚岸病院に隣接し、地域の安心医療に貢献しています。

事業内容 保険薬局

会社情報 088-1119 北海道厚岸郡厚岸町住の江１丁目５番地

厚岸町立病院下車徒歩０分

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
2001 年	8 人	31.7 歳	6.1 年	(役員) 0.0 % (管理職) 0.0 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
12.1 日	1.8 時間	男性: ― 名	女性: 100.0%

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	―	―
	新卒者等以外 ※2	―	―	―
採用者数（うち女性）	新卒者等	2 名(2 名)	― 名(― 名)	― 名(― 名)
	新卒者等以外	― 名(― 名)	― 名(― 名)	― 名(― 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	― 名	― 名
	新卒者等以外	― 名	― 名	― 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

とてもチームワークが良く、海外旅行や地方でのコンサートなど長期的な休暇も取得しやすく個人的な趣味も活かせる働きやすい環境です。ぜひ一緒に働いてみませんか！

社長から

お客様とのコミュニケーションをとる機会が多く、職員全員が明るく元気で思いやりがあり、又チームワークに優れておりますのでとても働きやすい環境です。

求める人材像

○明るく元気で思いやりのある方　○正確且つ迅速な事務能力と注意力がある方　○コミュニケーション能力に優れている方　○チームワークを大切にできる方

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	なし	なし

見学等受入れ

インターン	職場見学
なし	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

備考・補足情報

採用情報

事業所番号:

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

ニッソクギケンカブシキガイシャ

日測技研株式会社

札幌ワーク・ライフ・バランス推進事業

平成30年05月09日更新







家族的で困難な仕事も社員全員で完結させる団結力のある会社です

事業内容 基準点測量、航空写真測量、応用測量、レーザーやドローンによる三次元計測等

会社情報 064-0919 北海道札幌市中央区南１９条西１６丁目３－１

JRバス「南19西16」下車　徒歩1分

http://www.nsg-kk.co.jp

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
1982 年	47 人	52.3 歳	25.3 年	(役員) 0.0 % (管理職) 0.0 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
13.1 日	15.6 時間	男性: 0 名	女性: 0.0 %

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	○	○	○
採用者数（うち女性）	新卒者等	－ 名（ － 名）	－ 名（ － 名）	－ 名（ － 名）
	新卒者等以外	－ 名（ － 名）	－ 名（ － 名）	－ 名（ － 名）
離職者数 ※3	新卒者等	－ 名	－ 名	－ 名
	新卒者等以外	－ 名	－ 名	－ 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

未経験でも技術の習得を目指す方は大歓迎です

社長から

将来、会社の先頭に立ってもらえる方の応募をお待ちしています

求める人材像

探求心がありチャレンジ精神旺盛な方

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	あり	あり

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

対象者なし

備考・補足情報

育児休業制度あり

採用情報

事業所番号: 0101-102178-7

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

トウホウコンサルタントカブシキガイシャ

東邦コンサルタント株式会社

平成30年06月13日更新

北海道







官民問わず、測量・設計・コンサル業務を通じて社会に貢献します

事業内容 土木設計・測量・資料収集・図化作業・各種調査

会社情報 084-0906 北海道釧路市鳥取大通4丁目11番13号

鳥取大通4丁目バス下車徒歩1分

http://www.toho-con.co.jp

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
1967 年	54 人	47.5 歳	16.6 年	(役員) 0.0 % (管理職) 0.0 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
12.3 日	2.3 時間	男性: 1 名	女性: 0.0 %

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	−	−	−
採用者数（うち女性）	新卒者等	2 名(0 名)	3 名(2 名)	2 名(1 名)
	新卒者等以外	0 名(0 名)	0 名(0 名)	0 名(0 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	1 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	0 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

自分が測量した道路を家族や友人が車などで走っていると思うとやりがいを感じます。現場と事務、約半々の業務割合です。長靴アイスホッケーチームがあり他の部署の社員とも交流を深めています。

社長から

向上心があり何事にも積極性のある方、また困難にぶつかった時は一人で悩まず心を先輩・同僚に打ち明けられる方。今後の成長を見据えわが社を担ってくれる人材を求めます。

求める人材像

部活動・サークル活動に積極的に参加し、先輩・後輩・同僚たちを思いやることのできる方。仕事は勿論、資格取得に積極且つ前向きにとらえ頑張れる方。

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	あり	なし	あり

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

備考・補足情報

採用情報

事業所番号:

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1 直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2 ※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3 当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

カブ シキカイシャ ヨシオカヤッキョク（マツウラチョウザイヤッキョク）

株式会社　ヨシオカ薬局（まつうら調剤薬局）

北海道







まつうら調剤薬局は、患者様との繋がりを大切にしております。

事業内容 医薬品・調剤薬局

会社情報 085-0005 北海道釧路市松浦町１２番５号

駅北口（くしろバス）徒歩５分

http://matsuura-ph.com/

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
2015 年	2 人	30.3 歳	1.5 年	(役員) 50.0％ (管理職) 50.0％

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
12.4 日	16.6 時間	男性: 0 名	女性: 0.0 ％

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等※1	○	―	―
	新卒者等以外※2	○	○	○
採用者数（うち女性）	新卒者等	0 名（ 0 名）	0 名（ 0 名）	0 名（ 0 名）
	新卒者等以外	1 名（ 1 名）	0 名（ 0 名）	3 名（ 3 名）
離職者数※3	新卒者等	0 名	0 名	0 名
	新卒者等以外	1 名	0 名	1 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

少人数で家族的な雰囲気の調剤薬局です。患者さまの立場になって考えられる優しい方、一緒に頑張りましょう！

社長から

まつうら調剤薬局は、常に、医療サービスの向上に努め信頼される「かかりつけ薬局」を目指しております。お薬を受け取っていただく際の利便性だけではなく、専門的なアドバイスや、より良いサービスを提供することによって患者さまが自発的に服用を行うアドヒアランスの向上に貢献しております。患者さまの生活を支える専門職としての覚悟と自覚を持ち、且つ患者さまへの寄り添う心と思いやりの気持ちをお持ちの方の応募をお待ちしております。

求める人材像

コミュニケーション能力が高く、明るく対応できる方

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	なし	なし	なし	なし

備考・補足情報

前年度の有休取得率は、９０．９％です。

見学等受入れ

インターン	職場見学
なし	なし

非正規雇用の職場情報※4

採用情報

事業所番号:

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

サッポロコウキュウイモノカブシキガイシャ

札幌高級鋳物株式会社

北海道







勤労意欲の高い向上心に溢れる社員が多く働いています

事業内容 優れた技術と設備を用いて付加価値の高い特殊材料を含む300種程の材質の鋳造品を作り、全国150社のお客様に製品を提供しています。

会社情報 063-0833 北海道札幌市西区発寒13条12丁目2番1号
JR発寒駅より徒歩9分

http://www.sapporo-kokyu.co.jp

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
1953 年	59 人	38.1 歳	17.9 年	(役員) 50.0％ (管理職) 17.0％

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
14.0 日	2.0 時間	男性: 0 名	女性: 100.0％

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	―	―	―
採用者数（うち女性）	新卒者等	2 名(1 名)	1 名(1 名)	1 名(1 名)
	新卒者等以外	0 名(0 名)	1 名(0 名)	1 名(0 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	0 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	0 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

現場は力仕事も多いですが会社の先輩は皆優しく解らない所も教えてくれて、とても良い環境で働けると思います。

社長から

たくさんの人の手を経てものづくりを行い、製品を完成させていく会社です。学校と同様会社も皆さんの学びの場ですが、仕事という新しいことを学んで身につけていくことに終わりはありません。楽しい中にも自信と誇りをもてるそんな会社でありたいと考えます。

求める人材像

1.何事にも負けない強い心の持ち主であること2.常に努力することをいとわない人であること3.積極的に人と交わることができる人であること

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	あり	なし	なし

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

短時間勤務に付き残業なし。有給休暇付与。

備考・補足情報

H12.10ISO9002取得H14.11ISO9001：2000登録　福利厚生面でも有給休暇の時間単位取得や看護・介護休暇等充実しています。男性女性ともに働きやすい職場を目指しています。

採用情報

事業所番号: 0101-886-3

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

トクテイヒエイリカツドウホウジン　ミナミナプレイス

特定非営利活動法人　みなみなプレイス

平成30年07月12日更新

北海道







あなたの個性を活かし、イキイキと働ける会社です！

事業内容 発達に何らかの課題のある児童等が安心して過ごせる場所を提供。一人一人の障がい特性に合わせて、丁寧に関わり、自分らしくいきいきと生活できるよう支援します。

会社情報 088-2313 北海道川上郡標茶町常盤９丁目３番地

標茶駅から車で３分ほど

http://m-place.hp-ez.com/

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
2011 年	10 人	31.9 歳	6.0 年	(役員) 25.0％ (管理職) 25.0％

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近３事業年度）	
13.1 日	5.0 時間	男性: ― 名	女性: 100.0％

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等※1	○	○	―
	新卒者等以外※2	○	―	―
採用者数（うち女性）	新卒者等	0 名（ 0 名）	0 名（ 0 名）	― 名（ ― 名）
	新卒者等以外	0 名（ 0 名）	― 名（ ― 名）	― 名（ ― 名）
離職者数※3	新卒者等	0 名	0 名	― 名
	新卒者等以外	0 名	― 名	― 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

私はこの会社に勤めて６年目のスタッフです。子どもたちの支援や相談支援の仕事を通して、日々自分自身が成長できる仕事です。『学びたい』と思ったら、社外の研修にもたくさん参加させてもらうことができ、スキルアップしていくことができます。上司は仕事上のアドバイスはもちろん、プライベートなことにも相談にのってくれ、仕事とプライベートを両立しながら充実した生活ができています。またスタッフの働き方やこれからの事業展開など、運営に関わる仕事に携わることで、自分自身も法人を支える１人だという責任とともに、大きなやりがいを感じています。やる気と熱い思いを持っている人にはぴったりの職場です！

社長から

私たちは釧路管内にある自然豊かな町『標茶町』で、発達障害等の生きづらさを抱えた方たちへの支援のお仕事をさせていただいています。はじめは３人の発達課題のある児童の為に、安心して過ごせる場所を作りたいと願い、その家族が中心となって立ち上げた放課後デイサービスがきっかけでした。当初は何もわからない中、ひたすら子どもたちの居場所作りに奔走した私たちですが、多くの方々のご協力を得て今日まで歩んで来れました。現在は２か所の放課後デイサービスと、特定指定相談支援事業所を運営しています。これからも必要とする子どもたちや家族の思いを大切にし、一緒に成長できる法人でありたいと考えています。

求める人材像

・コミュニケーション能力があり、チームワークを大切にできる方
・誠実で、責任感を持って働ける方　・向上心を持ち、努力を惜しまない方　・法人の理念を共感し、熱意を持って働ける方　・自由な発想力を持ち、新しいことにワクワクできる方！

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	あり	なし

備考・補足情報

見学等受入れ

インターン	職場見学
なし	あり

非正規雇用の職場情報※4

採用情報

事業所番号: 0109-614426-0

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

イリョウホウジン　ヨウセイムラ

医療法人　養生邑

北海道

大切にしたい・・・自然に囲まれてすこやかな時を過ごすこと







事業内容 鶴居村の丘陵約６万坪の中に位置し、内科病棟と神経科・精神科病棟を有し、外来は主に鶴居村近郊の診療を担っております。

会社情報 085-1212 北海道阿寒郡鶴居村字雪裡原野北２２線西１１番地
鶴居市街から車で５分

http://youseimura.or.jp/

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
1989 年	139 人	48.7 歳	9.3 年	(役員) 11.1 % (管理職) 42.9 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
10.5 日	1.9 時間	男性: ー 名	女性: 100.0%

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	○	○	ー
採用者数（うち女性）	新卒者等	0 名(0 名)	0 名(0 名)	0 名(0 名)
	新卒者等以外	0 名(0 名)	1 名(0 名)	ー 名(ー 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	0 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	ー 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

釧路湿原や、空を舞うタンチョウ、四季折々の自然に囲まれながら楽しく通勤しています。豊かな自然に囲まれた職場では、ゆったりと落ち着いた環境で医療に取り組むことができ、患者様の自然治癒力が養われるだけではなく、私たちスタッフも心が癒されます。開放的な医療を目指す当院で、ぜひ一緒に働いてみませんか？

社長から

「養生邑（ようせいむら）」という名称は、「養生」するという患者様の主体性を重んじる視点と、治療共同体であるという意味を持つ「邑」から生まれました。ストレスの増大する現代社会のなかで、誰もが心を病む可能性があり、すすむ高齢化の波の中、誰もがやがて歳をとり、老いていきます。私たちはこうした現実に対して、懐の深いこの地の人々と自然の広がりの中に、癒しの場を作り続けて行こうと考えています。

求める人材像

積極性があり、柔軟な思考と幅広い視野で物事を考えて実行できる方。明るくコミュニケーション能力が高い方を求めます。

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	なし	なし

備考・補足情報

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

採用情報

事業所番号: 0109-200947-4

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

ユウゲンガイシャキャムセンター

有限会社ＣＡＭセンター

平成30年09月05日更新

北海道







離職率の低い、居心地の良い職場です

事業内容 図面を描くCAD・工作機械を動かすためのﾃﾞｰﾀを作るCAMの専門会社として特化し、他にもﾛﾎﾞｯﾄ制御ﾃﾞｰﾀの作成等にも着手している

会社情報 041-0811 北海道函館市富岡町2丁目29-12

函館ﾊﾞｽ　田家入り口から徒歩10分

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
2003 年	15 人	39.9 歳	6.5 年	(役員) 50.0％ (管理職) 50.0％

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
10.4 日	4.9 時間	男性: 0 名	女性: 0.0 ％

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	○	○	○
採用者数（うち女性）	新卒者等	1 名(0 名)	1 名(1 名)	0 名(0 名)
	新卒者等以外	2 名(1 名)	2 名(2 名)	0 名(0 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	0 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	0 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

当社はCAD/CAMの専門会社です。私たちの仕事は社会の色々な場面で役立っているのですが、一般的には知られておらず、それ故に入社後、新しい知識や技術を習得する度にやりがいを感じています。残業は多少ありますが、予定があるときはﾒﾝﾊﾞｰと調整したり、自分で業務量をｺﾝﾄﾛｰﾙして定時退社することができます。ﾜｰｸﾗｲﾌﾊﾞﾗﾝｽが取りやすい職場です。社員同士の仲はとても良く、何でも気軽に相談できる雰囲気です。私は親睦会等のｲﾍﾞﾝﾄに積極的に参加したり、社内の野球部内で普段の仕事では関わりのないｸﾞﾙｰﾌﾟ会社の方と交流したりと、公私ともに円滑な人間関係を築いています。

社長から

当社は常に最先端の技術者集団を目指し、変化し続けなくてはなりません。先輩に仕事を教わりつつも、疑問や気付きは声に出してくださる方を歓迎します。また、風通しの良い雰囲気づくりや、社員提案の積極的な採用を心がけています。社員のﾗｲﾌｽﾀｲﾙの変化に配慮し、勤務時間の変更など柔軟に対応します。残業は一定時間を越えないよう労務管理にもしっかり取り組んでおりますので、ﾌﾟﾗｲﾍﾞｰﾄとの両立が可能です。年一回の健康診断は乳がん・子宮がん検診や付加健診等会社が負担して、社員の健康を支援しています。

求める人材像

常にお客様に寄り添い、お客様にとっての最善を考えられる人、ﾌﾟﾛとしての高い意識をもち、常に自分自身の能力を高める努力を行い続ける人、ﾁｰﾑﾜｰｸを大切にできる人を求めています。また、CAD/CAMという特殊分野なので興味を持って取り組める方を募集します。

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	あり	あり

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

備考・補足情報

採用情報

事業所番号: 0102-111496-0

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

ホクレンヒリョウカブシキガイシャ

ホクレン肥料株式会社

平成30年10月10日更新

北海道







ホクレングループの一員として、北海道農業に貢献します。

事業内容 ホクレンの関連会社として、肥料を製造・販売しております。高度化成肥料、粒状配合肥料の製造販売を中心に帯広・北見・空知・釧路に工場があります。

会社情報 060-0004 北海道札幌市中央区北4条西1丁目1番地

地下鉄東豊線　さっぽろ駅　徒歩1分

http://hokurenhiryo.co.jp/company/

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
1966 年	202 人	38.8 歳	16.3 年	(役員) 0.0 % (管理職) 0.0 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
13.6 日	5.5 時間	男性: 0 名	女性: 100.0%

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	―	○	―
採用者数（うち女性）	新卒者等	10 名(3 名)	13 名(1 名)	5 名(1 名)
	新卒者等以外	― 名(― 名)	1 名(0 名)	― 名(― 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	2 名	1 名
	新卒者等以外	― 名	0 名	― 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

明るく温かい社風の中で農業や肥料の知識を学んで成長しています。わからないことや疑問に思ったこと、いろいろな話をすごく親身になって聴いてくれる方ばかりなので、あたたかい職場環境に感謝して毎日働くことができています。 有給休暇の取得率も高く、福利厚生も充実していますので、私生活も安心して楽しく過ごしています。

社長から

学生のみなさまにとって農業用の資材である肥料は、あまり馴染みがなく、地味なイメージをお持ちの方もいるかもしれませんが、肥料は安全・安心でおいしい農作物を育てる土づくりの基盤となるものです。 北海道には日本の食料基地としての大きな役割があり、肥料は北海道の農畜産物の生産になくてはならない重要な基幹資材です。 当社の取り扱い品目はこの肥料一つですが、ホクレングループの一員として、人が生きる上で欠かせない「食」の根底を支える「農業」に日々貢献しています。 北海道農業のため、私たちと一緒に働きましょう。

求める人材像

・北海道農業の発展を願い、そのために貢献したいと思う人 ・高い倫理観をもって誠実に行動できる人 ・成長意欲が高く、自ら積極的に能力向上に努め、最後まで挑戦し続ける人 ・共に働く仲間を大切に思い、互いの成長を支えあえる人

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	あり	あり

見学等受入れ

インターン	職場見学
なし	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

備考・補足情報

採用情報

事業所番号: 0101-042190-7

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

カブ シキガ イシャ クシロセイサクショ

株式会社　釧路製作所

平成30年10月17日更新

北海道







ITを活用した生産技術は、各方面から高い評価を得ております。

事業内容 橋梁、鉄骨、タンク、クレーン等金属製品製造及び架設

会社情報 085-0003 北海道釧路市川北町９番１９号
川北町８番地（くしろバス）

http://kushiro-ses.co.jp/

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合
1956 年	73 人	42.9 歳	16.0 年	(役員) 0.0 % (管理職) 0.0 %

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
12.5 日	6.0 時間	男性: ― 名	女性: 0.0 %

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	○	○	○
採用者数（うち女性）	新卒者等	7 名(2 名)	2 名(0 名)	2 名(0 名)
	新卒者等以外	1 名(0 名)	2 名(0 名)	2 名(0 名)
離職者数 ※3	新卒者等	0 名	0 名	1 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	1 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

とてもやりがいのあるお仕事で、且つ働きやすい職場環境です。楽しく一緒に頑張りましょう。

社長から

我が社は顧客の多様な要求に応え、安全最優先のもと技術とものづくり力を追求し、サービスの提供を通じ地域社会の発展に貢献し、自由・公正かつ健全な事業活動において適正利潤の追求に努めております。自ら考え、常に向上心をもって行動出来る方の応募をお待ちしております。

求める人材像

①チャレンジ精神（変革する力・バイタリティー）②チームワーク力（共感力・チーム志向）③コミュニケーション力（論理的思考・伝える力）④リーダーシップ力（周囲を巻き込む力・主導力）⑤主体的行動力（自律的アクティビティ・やりぬく力）これらを「備えようと思える人」

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリコン制度
あり	あり	なし	あり	なし

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報 ※4

備考・補足情報

ハローワーク求人追記（一般）
01090−7892481

採用情報

事業所番号: 0109-001172-9

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

※1　直近３事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
※2　※１以外の者で、直近３事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
※3　当該年度に採用した者のうち、直近３事業年度に離職した者の数
※4　非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

ユースエール認定企業の認定基準

以下の認定基準を全て満たした中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）がユースエール認定企業です。

1★	学卒求人など、若者対象の正社員※1の求人申込みまたは募集を行っていること	
2★	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の５つの要件を全て満たしていること	①「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ② 直近３事業年度の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職した者の割合が20%以下※2 ③ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が１人もいないこと ④ 前事業年度の正社員の有給休暇の付与日数に占める取得日数の年平均が70%以上または年平均の取得日数が10日以上※3 ⑤ 直近３事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が１人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上
4★	右の３つの青少年雇用情報について、全て公表していること	① 直近３事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ② 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容 ③ 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去３年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去３年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと	
7★	過去３年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
8★	過去１年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと	
9★	暴力団関係事業主でないこと	
10★	風俗営業等関係事業主でないこと	
11★	雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと	
12★	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※１正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者及び他社の事業所で請負業務に従事する者は除きます。
※２直近３事業年度の採用者数が３人又は４人の場合は、離職者数が１人以下であれば、可とします。
※３有給休暇に準ずる休暇として、一定の条件を満たす休暇が含まれる場合があります。

地元（北海道）のユースエール認定企業



旭川市
社会保険労務士法人 今井事務所

札幌市
株式会社 ナスカコンピュータ
北日本重機 株式会社
日測技研 株式会社
札幌高級鋳物 株式会社
ホクレン肥料 株式会社

函館市
有限会社 CAMセンター

阿寒郡　鶴居村
医療法人　養生邑

川上郡　標茶町
特定非営利活動法人 みなみなプレイス

厚岸郡　厚岸町
株式会社　厚岸調剤薬局

釧路市
株式会社 あんずカンパニー
社会保険労務士法人 鈴木事務所
東邦コンサルタント 株式会社
株式会社 ヨシオカ薬局
株式会社　釧路製作所

資料番号	N

【ア雇用率達成指導の厳正な実施について】

表１【障害者の職業紹介状況】

区　分	新規求職申込件数		有効求職者数	紹介件数	就職件数
		新規登録者数			
30年4～10月	5,951	2,860	12,905	8,703	2,988
29年4～10月	5,995	2,894	12,652	8,871	2,898
増　減　比	-0.7%	-1.2%	+2.0%	-1.9%	+3.1%

※有効求職者数は10月末時点の数値

表２【平成30年度「障害者の就職件数」の目標設定と進捗状況】

区　分		累計	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
30年度	目標値	2,761	673	400	346	332	312	342	356
	実　績	2,988	745	436	384	373	359	335	356
	増減比	+8.2%	+10.7%	+9.0%	+11.0%	+12.3%	+13.1%	-2.0%	±0.0%

表３【平成30年民間企業における障害者雇用状況】＜速報値：公表前＞

区　分	企業数	対象労働者数	雇用障害者数	実雇用率	達成企業割合
30年	3,714	654,760.0	14,388.5	2.20%	48.4%
29年	3,288	627,189.5	13,334.5	2.13%	54.1%
対前年差(比)	+426	+27,570.5	+1,054.0	+0.07P	-5.7P

表４【平成30年公的機関における障害者雇用状況】＜速報値：公表前＞

雇用率区分	対象年	機関数	実雇用率	雇用率達成状況		達成機関割合
				達　成	未達成	
2.5%※1	30年	218	2.43%	161	57	73.9%
	29年	212	2.44%	183	29	86.3%
2.4%※2	30年	7	2.02%	5	2	71.4%
	29年	7	1.97%	4	3	57.1%

（独立行政法人）

2.5%※1	30年	11	2.48%	8	3	72.7%
	29年	11	2.19%	9	2	81.8%

※１　平成２９年においては2.3%
※２　平成２９年においては2.2%

厚生労働省
北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
平成 30 年 11 月 19 日

担当
厚生労働省北海道労働局
職業安定部職業対策課
職業対策課長　本間　信弘
高齢者対策担当官　佐々木　和己
電話　011-709-2311（内線　3683）

平成30年「高年齢者の雇用状況」集計結果

北海道労働局（局長 福士（ふくし） 亘（わたる））では、このほど、高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した、平成 30 年「高年齢者の雇用状況」（6月 1 日現在）を取りまとめましたので、公表します。

Ⅰ 65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況
① 65歳までの雇用確保措置のある企業は99.7%
② 65歳定年企業は18.3%（対前年1.4ポイント増）
Ⅱ 66歳以上働ける企業の状況
① 66歳以上働ける制度のある企業は26.4%
② 70歳以上働ける制度のある企業は24.8%（対前年3.9ポイント増）
③ 定年制廃止企業は3.1%（対前年変動なし）

高年齢者が年齢にかかわりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付け、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の報告を求めています。

今回の集計結果は、この雇用状況を報告した従業員31人以上の企業6,180社の状況をまとめたものです。なお、この集計では、従業員31人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としています。

今後とも、生涯現役で働くことのできる社会の実現に向けたさらなる取組を行うとともに、雇用確保措置を実施していない企業に対して、労働局、ハローワークによる計画的かつ重点的な個別指導を実施していきます。

なお、集計結果の主なポイントは次ページ以降をご参照ください。

道政記者クラブ・経済記者クラブ同時提供

【集計結果の主なポイント】※［　］は対前年差

Ⅰ　65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況

①高年齢者雇用確保措置の実施状況

65歳までの雇用確保措置のある企業は計6,162社、99.7%［変動なし］（11ページ表１）

②65歳定年企業の状況

65歳定年企業は1,134社［136社増加］、18.3%［1.4ポイント増加］（14ページ表５）

- 中小企業では1,068社［118社増加］、18.8%［1.3ポイント増加］、
- 大企業では66社［18社増加］、13.3%［3.2ポイント増加］

Ⅱ　66歳以上働ける企業の状況

①66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は1,632社、割合は26.4%（15ページ表６）

- 中小企業では1,511社、26.6%、
- 大企業では121社、24.3%

②70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は1,535社［301社増加］、割合は24.8%［3.9ポイント増加］（15ページ表７）

- 中小企業では1,420社［270社増加］、25.0%［3.9ポイント増加］
- 大企業では115社［31社増加］、23.1%［5.5ポイント増加］

③定年制廃止企業の状況

定年制の廃止企業は191社［８社増加］、割合は3.1%［変動なし］（12ページ表３－１）

- 中小企業では187社［８社増加］、3.3%［変動なし］
- 大企業では４社［変動なし］、0.8%［変動なし］

詳細は、次ページ以下をご参照ください。

＜集計対象＞

○　北海道の常時雇用する労働者が31人以上の企業6,180社

中小企業（31～300人規模）：5,682社
（うち31～50人規模：2,187社、51～300人規模：3,495社）
大企業　（301人以上規模）：498社

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

高年齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」という。(注))の実施済企業は6,162社、99.7%[変動なし]、51人以上規模の企業で3,989社、99.9%[0.1ポイント増加]となっている。

雇用確保措置が未実施である企業は18社、0.3%[変動なし]、51人以上規模企業で4社、0.1%[0.1ポイント減少]となっている。(11ページ表1)

(注)雇用確保措置

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならない。

① 定年制の廃止

② 定年の引上げ

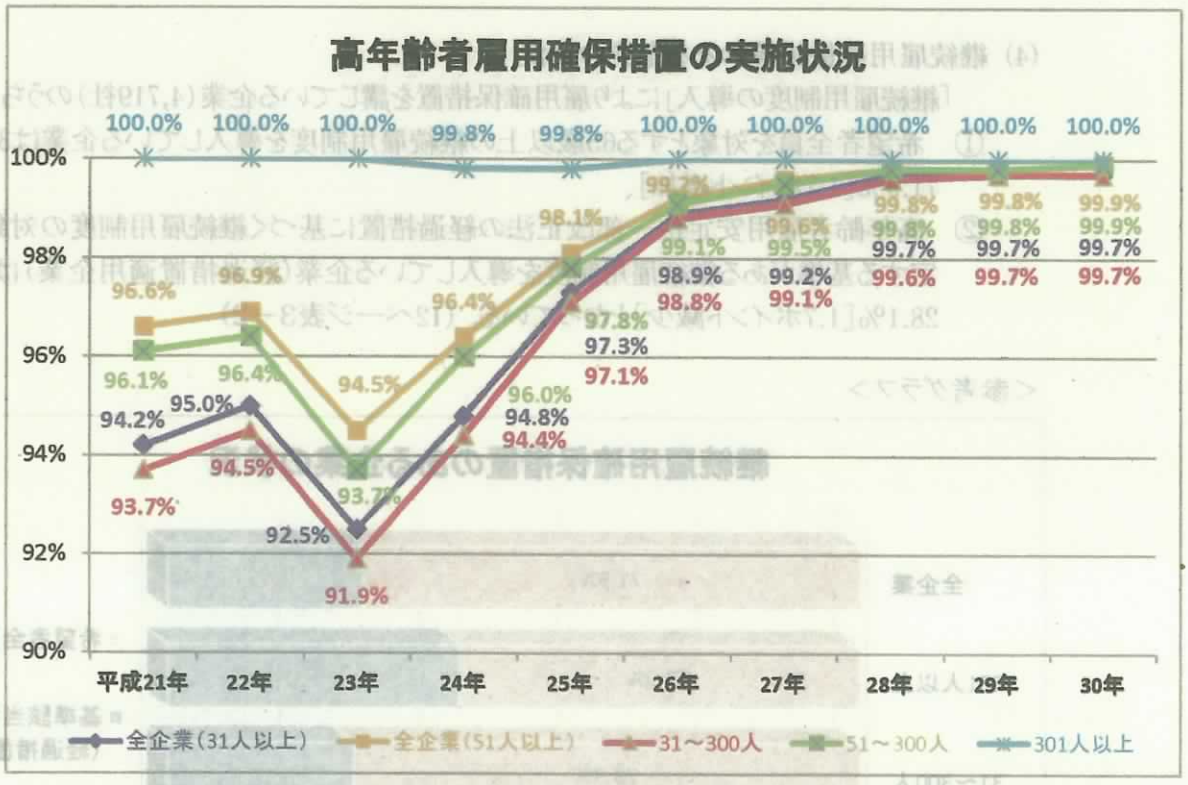
③ 継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等※)の導入

※ 継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。なお、平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を平成37年度までに段階的に引き上げているところ(経過措置)。

(2) 企業規模別の状況

雇用確保措置の実施済企業の割合を企業規模別に見ると、大企業では498社、100.0%[変動なし]、中小企業では5,664社、99.7%[変動なし]となっている。(11ページ表1)

＜参考グラフ＞



※ 平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

(3) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、

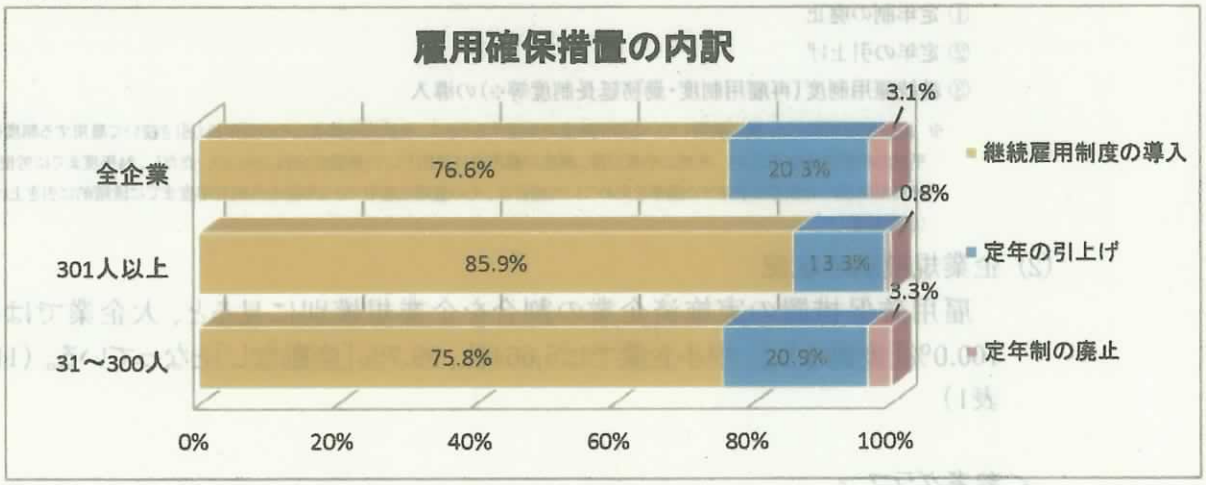
① 「定年制の廃止」により雇用確保措置を講じている企業は191社、3.1%[変動なし]、

② 「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業は1,252社、20.3%[2.0ポイント増加]、

③ 「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は4,719社、76.6%[2.0ポイント減少]

となっており、定年制度(①、②)により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度(③)により雇用確保措置を講じる企業の比率が高い。(12ページ表3－1)

＜参考グラフ＞



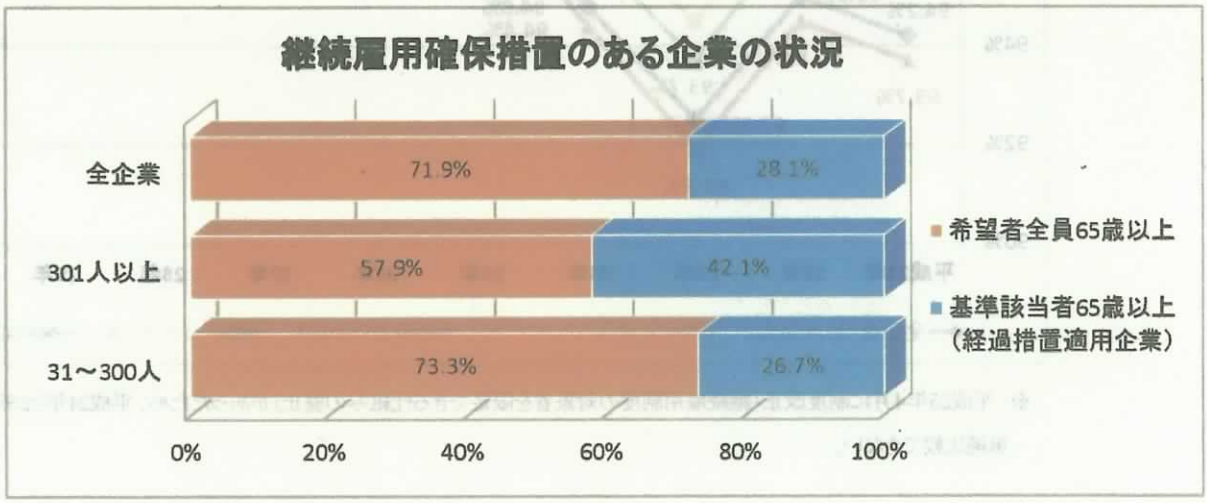
(4) 継続雇用確保措置のある企業の状況

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業(4,719社)のうち、

① 希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は3,392社、71.9%[1.7ポイント増加]、

② 高年齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業(経過措置適用企業)は1,327社、28.1%[1.7ポイント減少]となっている。(12ページ表3－2)

＜参考グラフ＞

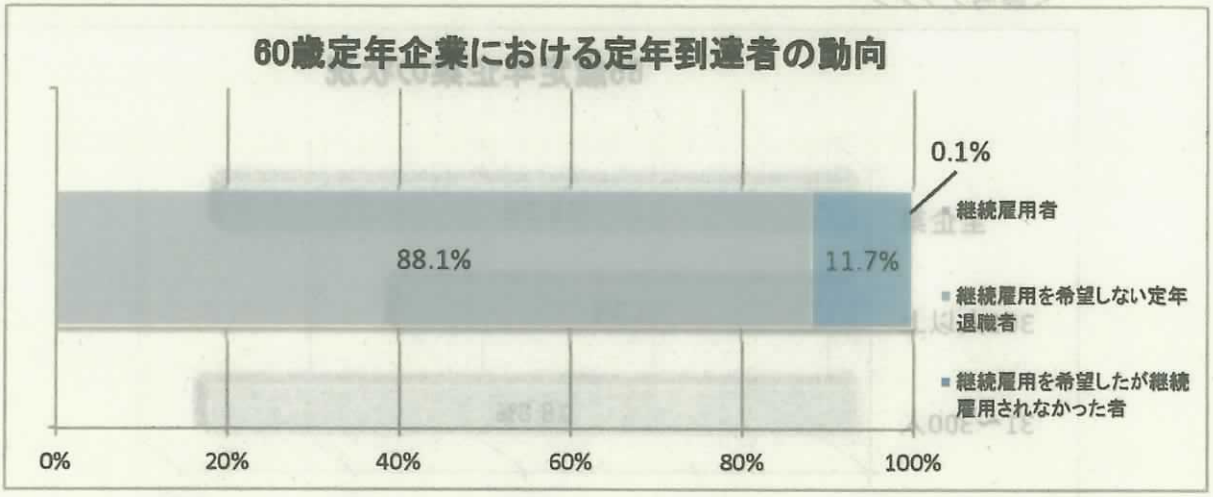


2　60歳定年到達者の動向

(1) 60歳定年企業における定年到達者の動向

過去1年間（平成29年6月1日から平成30年5月31日）の60歳定年企業における定年到達者（10,506人）のうち、継続雇用された者は9,261人（88.1%）（うち子会社・関連会社等での継続雇用者は268人）、継続雇用を希望しない定年退職者は1,230人（11.7%）、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は15人（0.1%）となっている。（13ページ表4－1）

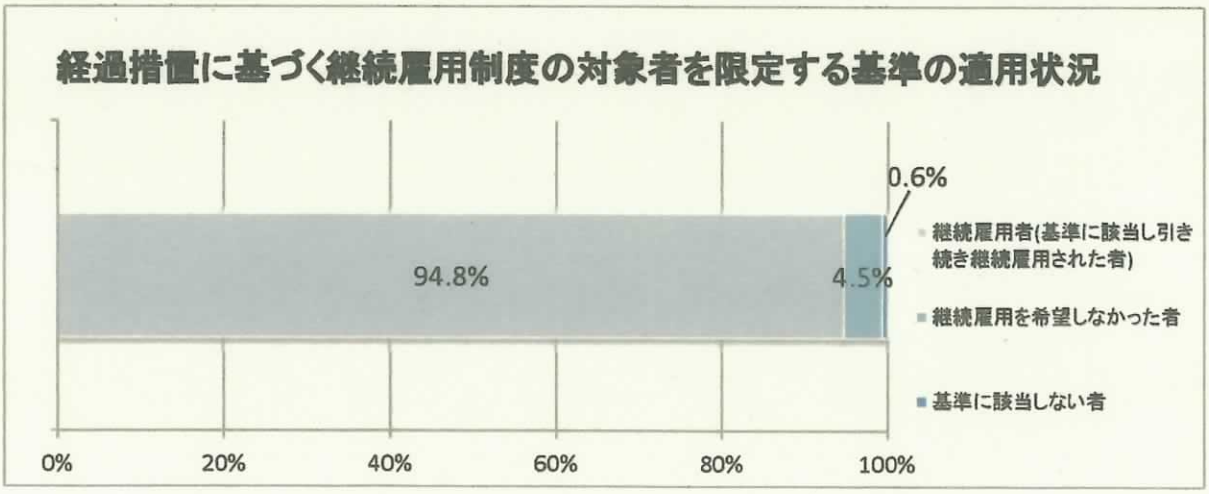
＜参考グラフ＞



(2) 経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況

平成29年6月1日から平成30年5月31日までの間に、経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、基準を適用できる年齢（平成28年4月1日以降は62歳）に到達した者（2,471人）のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は2,343人（94.8%）、継続雇用の更新を希望しなかった者は112人（4.5%）、継続雇用を希望したが基準に該当せずに継続雇用が終了した者は16人（0.6%）となっている。（13ページ表4－2）

＜参考グラフ＞



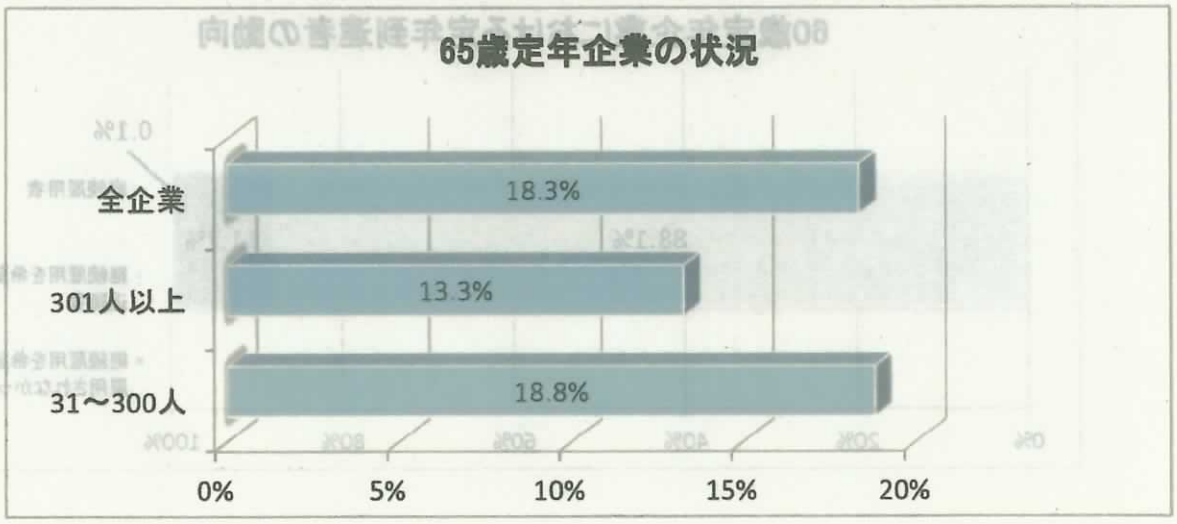
3　65歳定年企業の状況

定年を65歳とする企業は1,134社[136社増加]、報告した全ての企業に占める割合は18.3%[1.4ポイント増加]となっている。

企業規模別に見ると、

① 中小企業では1,068社[118社増加]、18.8%[1.3ポイント増加]、
② 大企業では66社[18社増加]、13.3%[3.2ポイント増加]となっている。(14ページ表5)

＜参考グラフ＞



4　66歳以上働ける制度のある企業の状況

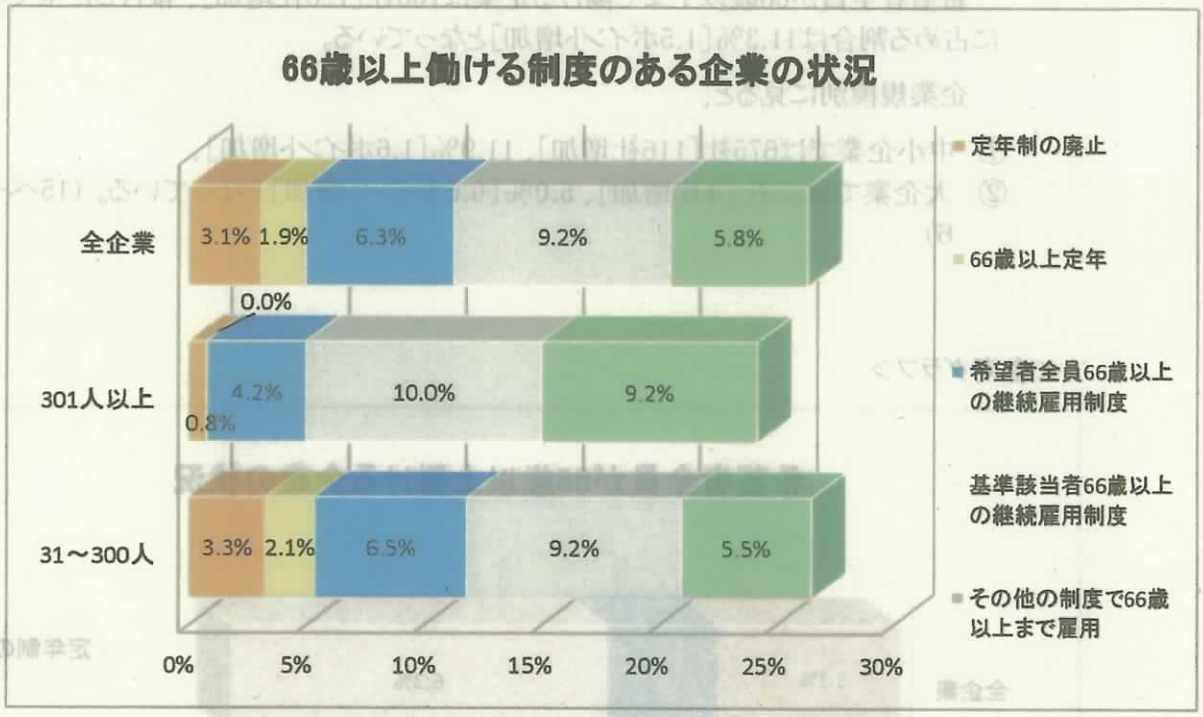
(1) 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は、1,632社、報告した全ての企業に占める割合は26.4%となっている。

企業規模別に見ると、

① 中小企業では1,511社、26.6%、
② 大企業では121社、24.3%
となっている。(15ページ表6)

＜参考グラフ＞



※ (1)は、「高年齢者雇用状況報告書」における「70歳以上まで働ける制度等(定年の廃止・引上げ等を除く)の状況」に関する項目が、本年度から「66歳以上まで働ける制度等(定年の廃止・引上げ等を除く)の状況」に変更されたことにより、本年度から新たに集計したもの。

※ 66歳以上定年制度と66歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「66歳以上定年」のみに計上している。

※ 「その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

(2) 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は、1,535社[301社増加]、報告した全ての企業に占める割合は24.8%[3.9ポイント増加]となっている。

企業規模別に見ると、

① 中小企業では1,420社[270社増加]、25.0%[3.9ポイント増加]、
② 大企業では115社[31社増加]、23.1%[5.5ポイント増加]
となっている。(15ページ表7)

5 希望者全員が66歳以上働ける企業の状況

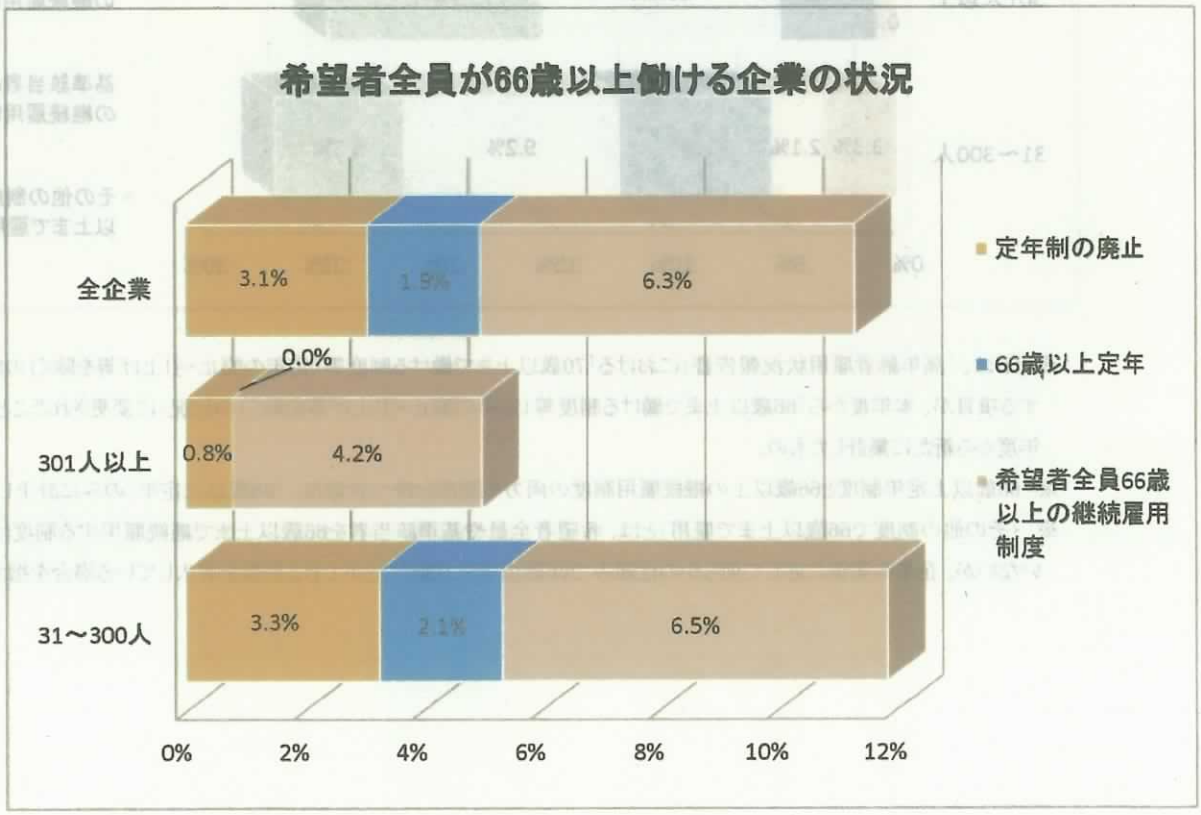
(1) 希望者全員が66歳以上働ける企業の状況

希望者全員が66歳以上まで働ける企業は700社[120社増加]、報告した全ての企業に占める割合は11.3%[1.5ポイント増加]となっている。

企業規模別に見ると、

① 中小企業では675社[116社増加]、11.9%[1.6ポイント増加]、
② 大企業では25社[4社増加]、5.0%[0.6ポイント増加]となっている。(15ページ表6)

＜参考グラフ＞



(2) 定年制廃止および66歳以上定年企業の状況

① 定年制を廃止している企業は、191社[8社増加]、報告した全ての企業に占める割合は3.1%[変動なし]となっている。

企業規模別に見ると、

ア 中小企業では187社[8社増加]、3.3%[変動なし]、
イ 大企業では4社[変動なし]、0.8%[変動なし]
となっている。

② 定年を66～69歳とする企業は、42社[12社増加]、報告した全ての企業に占める割合は0.7%[0.2ポイント増加]となっている。

企業規模別に見ると、

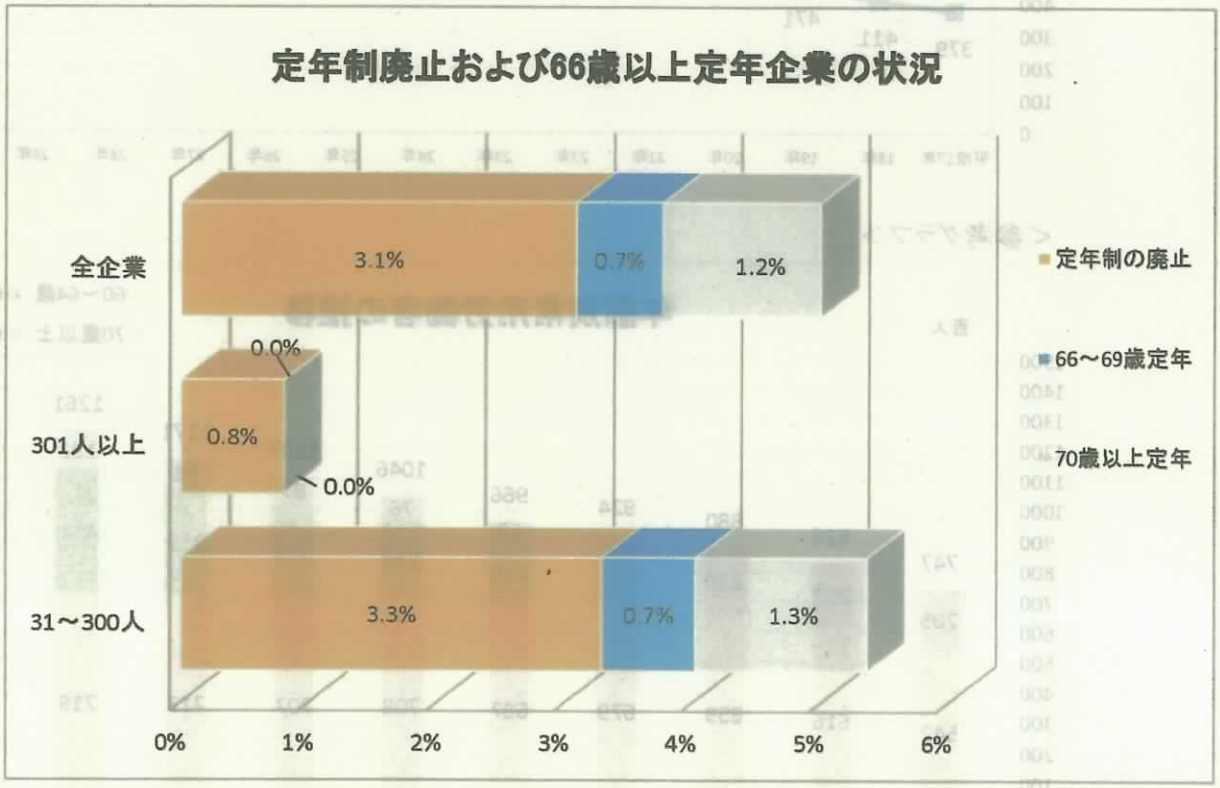
ア 中小企業では42社[13社増加]、0.7%[0.2ポイント増加]、
イ 大企業では0社[1社減少]、0.0%[0.2ポイント減少]
となっている。

③ 定年を70歳以上とする企業は、76社[22社増加]、報告した全ての企業に占める割合は1.2%[0.3ポイント増加]となっている。

企業規模別に見ると、

ア 中小企業では76社[22社増加]、1.3%[0.3ポイント増加]、
イ 大企業では0社[変動なし]、0.0%[変動なし]
となっている。(14ページ表5)

＜参考グラフ＞



6　高年齢労働者の状況

(1) 年齢階級別の常用労働者数について

31人以上規模企業における常用労働者数(約88万人)のうち、60歳以上の常用労働者数は約14万人で15.4%を占めている。年齢階級別に見ると、60～64歳が約7万人、65～69歳が約4万人、70歳以上が約2万人となっている。(17ページ表8)

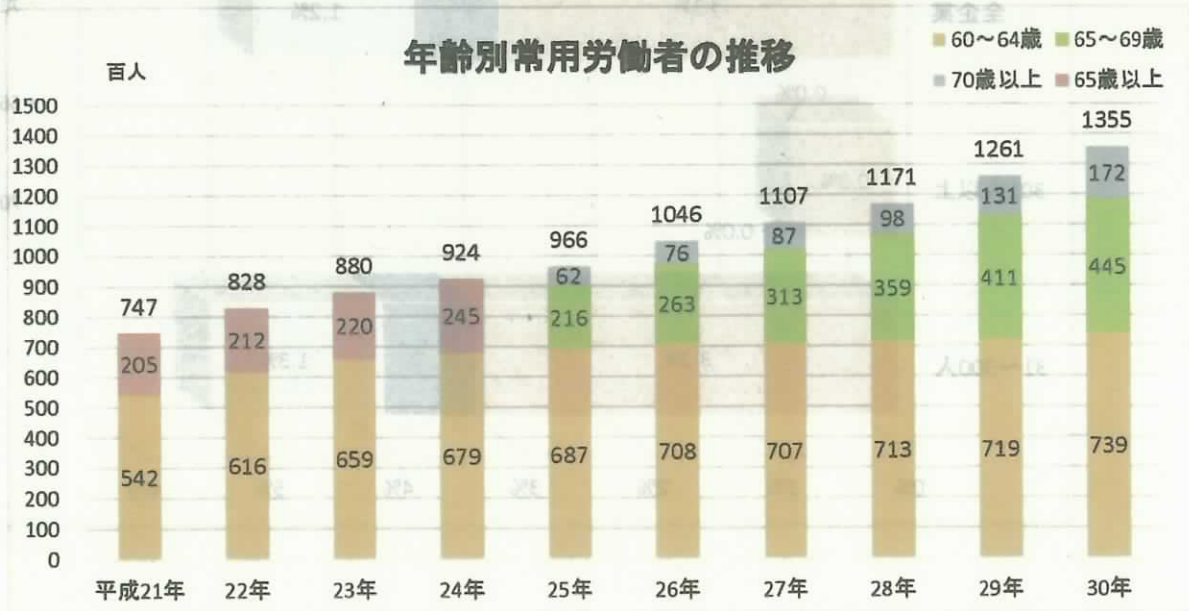
(2) 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の推移

51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は約12万人であり、雇用確保措置の義務化前(平成17年)と比較すると、約8万人増加している。31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は約14万人であり、平成21年と比較すると、約6万人増加している。(17ページ表8)

＜参考グラフ＞



＜参考グラフ＞



※　31人以上規模企業の状況
※　平成21～24年は65歳以上に70歳以上も含まれている。

表1　雇用確保措置の実施状況

（社、%）

	①実施済み		②未実施		合計(①+②)	
31～300人	5,664	(5,423)	18	(18)	5,682	(5,441)
	99.7%	(99.7%)	0.3%	(0.3%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	2,173	(2,018)	14	(12)	2,187	(2,030)
	99.4%	(99.4%)	0.6%	(0.6%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	3,491	(3,405)	4	(6)	3,495	(3,411)
	99.9%	(99.8%)	0.1%	(0.2%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	498	(477)	0	(0)	498	(477)
	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	100.0%	(100.0%)
31人以上総計	6,162	(5,900)	18	(18)	6,180	(5,918)
	99.7%	(99.7%)	0.3%	(0.3%)	100.0%	(100.0%)
51人以上総計	3,989	(3,882)	4	(6)	3,993	(3,888)
	99.9%	(99.8%)	0.1%	(0.2%)	100.0%	(100.0%)

※（ ）内は、平成29年6月1日現在の数値。

表2　規模別・産業別実施状況

（%）

		①実施済企業割合		②未実施企業割合	
規模別	31～50人	99.4%	(99.4%)	0.6%	(0.6%)
	51～100人	99.8%	(99.7%)	0.2%	(0.3%)
	101～300人	100.0%	(99.9%)	0.0%	(0.1%)
	301～500人	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)
	501～1,000人	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)
	1,001人以上	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)
	合　計	99.7%	(99.7%)	0.3%	(0.3%)
産業別		31人以上	51人以上	31人以上	51人以上
	農、林、漁業	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	建設業	99.6% (99.2%)	100.0% (99.6%)	0.4% (0.8%)	0.0% (0.4%)
	製造業	99.6% (99.8%)	100.0% (100.0%)	0.4% (0.2%)	0.0% (0.0%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	情報通信業	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	運輸、郵便業	99.7% (99.8%)	100.0% (99.8%)	0.3% (0.2%)	0.0% (0.2%)
	卸売業、小売業	99.8% (99.7%)	100.0% (100.0%)	0.2% (0.3%)	0.0% (0.0%)
	金融業、保険業	100.0% (98.6%)	100.0% (100.0%)	0.0% (1.4%)	0.0% (0.0%)
	不動産業、物品賃貸業	98.4% (100.0%)	98.8% (100.0%)	1.6% (0.0%)	1.2% (0.0%)
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	宿泊業、飲食サービス業	100.0% (99.6%)	100.0% (99.4%)	0.0% (0.4%)	0.0% (0.6%)
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0% (99.4%)	100.0% (99.1%)	0.0% (0.6%)	0.0% (0.9%)
	教育、学習支援業	99.4% (100.0%)	99.0% (100.0%)	0.6% (0.0%)	1.0% (0.0%)
	医療、福祉	99.6% (99.8%)	99.8% (99.9%)	0.4% (0.2%)	0.2% (0.1%)
	複合サービス事業	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	サービス業(他に分類されないもの)	99.8% (99.6%)	100.0% (99.7%)	0.2% (0.4%)	0.0% (0.3%)
	その他	0.0% (100.0%)	0.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	合　計	99.7% (99.7%)	99.9% (99.8%)	0.3% (0.3%)	0.1% (0.2%)

※（ ）内は、平成29年6月1日現在の数値。

表3-1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

（社、%）

	①定年制の廃止		②定年の引上げ		③継続雇用制度の導入		合計(①+②+③)	
31～300人	187	(179)	1,186	(1,033)	4,291	(4,211)	5,664	(5,423)
	3.3%	(3.3%)	20.9%	(19.0%)	75.8%	(77.7%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	102	(85)	556	(443)	1,515	(1,490)	2,173	(2,018)
	4.7%	(4.2%)	25.6%	(22.0%)	69.7%	(73.8%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	85	(94)	630	(590)	2,776	(2,721)	3,491	(3,405)
	2.4%	(2.8%)	18.0%	(17.3%)	79.5%	(79.9%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	4	(4)	66	(49)	428	(424)	498	(477)
	0.8%	(0.8%)	13.3%	(10.3%)	85.9%	(88.9%)	100.0%	(100.0%)
31人以上総計	191	(183)	1,252	(1,082)	4,719	(4,635)	6,162	(5,900)
	3.1%	(3.1%)	20.3%	(18.3%)	76.6%	(78.6%)	100.0%	(100.0%)
51人以上総計	89	(98)	696	(639)	3,204	(3,145)	3,989	(3,882)
	2.2%	(2.5%)	17.4%	(16.5%)	80.3%	(81.0%)	100.0%	(100.0%)

※（ ）内は、平成29年6月1日現在の数値。
※「合計」は表1の「①実施済み」に対応している。
※「②定年の引上げ」は65歳以上の定年の定めを設けている企業、「③継続雇用制度の導入」は定年年齢は65歳未満だが継続雇用制度の年齢を65歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

表3－2 継続雇用制度の内訳

（社、%）

	① 希望者全員65歳以上の継続雇用制度		② 基準該当者65歳以上の継続雇用制度 （経過措置適用企業）		合計(①+②)	
31～300人	3,144	(3,014)	1,147	(1,197)	4,291	(4,211)
	73.3%	(71.6%)	26.7%	(28.4%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	1,227	(1,182)	288	(308)	1,515	(1,490)
	81.0%	(79.3%)	19.0%	(20.7%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	1,917	(1,832)	859	(889)	2,776	(2,721)
	69.1%	(67.3%)	30.9%	(32.7%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	248	(242)	180	(182)	428	(424)
	57.9%	(57.1%)	42.1%	(42.9%)	100.0%	(100.0%)
31人以上総計	3,392	(3,256)	1,327	(1,379)	4,719	(4,635)
	71.9%	(70.2%)	28.1%	(29.8%)	100.0%	(100.0%)
51人以上総計	2,165	(2,074)	1,039	(1,071)	3,204	(3,145)
	67.6%	(65.9%)	32.4%	(34.1%)	100.0%	(100.0%)

※（ ）内は、平成29年6月1日現在の数値。
※「合計」は表3－1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表3－3 継続雇用先の内訳

（社、%）

	① 自社のみ		自社以外の継続雇用先がある企業 ② 自社、親会社・子会社		③ 自社、関連会社等		④ 自社、親会社・子会社、関連会社等		⑤ 親会社・子会社		⑥ 親会社・子会社、関連会社等		⑦ 関連会社等		小計 (②～⑦)		合計 (①～⑦)	
31～300人	4,080	(3,993)	90	(107)	54	(48)	55	(50)	11	(13)	1	(0)	0	(0)	211	(218)	4,291	(4,211)
	95.1%	(94.8%)	2.1%	(2.5%)	1.3%	(1.1%)	1.3%	(1.2%)	0.3%	(0.3%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	4.9%	(5.2%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	1,476	(1,434)	15	(24)	13	(10)	9	(11)	1	(2)	1	(0)	0	(0)	39	(56)	1,515	(1,490)
	97.4%	(96.2%)	1.0%	(1.6%)	0.9%	(1.3%)	0.6%	(0.7%)	0.1%	(0.1%)	0.1%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	2.6%	(3.8%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	2,604	(2,559)	75	(83)	41	(29)	46	(39)	10	(11)	0	(0)	0	(0)	172	(162)	2,776	(2,721)
	93.8%	(94.0%)	2.7%	(3.1%)	1.5%	(1.1%)	1.7%	(1.4%)	0.4%	(0.4%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	6.2%	(6.0%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	363	(358)	28	(31)	12	(16)	21	(16)	3	(2)	0	(0)	1	(1)	65	(66)	428	(424)
	84.8%	(84.4%)	6.5%	(7.3%)	2.8%	(3.8%)	4.9%	(3.8%)	0.7%	(0.5%)	0.0%	(0.0%)	0.2%	(0.2%)	15.2%	(15.6%)	100.0%	(100.0%)
31人以上総計	4,443	(4,351)	118	(138)	66	(64)	76	(66)	14	(15)	1	(0)	1	(1)	276	(284)	4,719	(4,635)
	94.2%	(93.9%)	2.5%	(3.0%)	1.4%	(1.4%)	1.6%	(1.4%)	0.3%	(0.3%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	5.8%	(6.1%)	100.0%	(100.0%)
51人以上総計	2,967	(2,917)	103	(114)	53	(45)	67	(55)	13	(13)	0	(0)	1	(1)	237	(228)	3,204	(3,145)
	92.6%	(92.8%)	3.2%	(3.6%)	1.7%	(1.4%)	2.1%	(1.7%)	0.4%	(0.4%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	7.4%	(7.2%)	100.0%	(100.0%)

※（ ）内は、平成29年6月1日現在の数値。
※「合計」は表3－1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表6　66歳以上働ける制度のある企業の状況

（社、%）

	①定年制の廃止	②66歳以上定年	③希望者全員66歳以上	④基準該当者66歳以上	⑤その他の制度で66歳以上まで雇用	合計①(①～③)	合計②(①～④)	合計③(①～⑤)	報告した全ての企業
31～300人	187 (179)	118 (83)	370 (297)	521 (421)	315 (-)	675 (559)	1,196 (980)	1,511 (-)	5,682 (5,441)
	3.3% (3.3%)	2.1% (1.5%)	6.5% (5.5%)	9.2% (7.7%)	5.5% (-)	11.9% (10.3%)	21.0% (18.0%)	26.6% (-)	100.0% (100.0%)
31～50人	102 (85)	68 (43)	166 (117)	189 (154)	94 (-)	336 (245)	525 (399)	619 (-)	2,187 (2,030)
	4.7% (4.2%)	3.1% (2.1%)	7.6% (5.8%)	8.6% (7.6%)	4.3% (-)	15.4% (12.1%)	24.0% (19.7%)	28.3% (-)	100.0% (100.0%)
51～300人	85 (94)	50 (40)	204 (180)	332 (267)	221 (-)	339 (314)	671 (581)	892 (-)	3,495 (3,411)
	2.4% (2.8%)	1.4% (1.2%)	5.8% (5.3%)	9.5% (7.8%)	6.3% (-)	9.7% (9.3%)	19.2% (17.0%)	25.5% (-)	100.0% (100.0%)
301人以上	4 (4)	0 (1)	21 (16)	50 (43)	46 (-)	25 (21)	75 (64)	121 (-)	498 (477)
	0.8% (0.8%)	0.0% (0.2%)	4.2% (3.4%)	10.0% (9.0%)	9.2% (-)	5.0% (4.4%)	15.1% (13.4%)	24.3% (-)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	191 (183)	118 (84)	391 (313)	571 (464)	361 (-)	700 (580)	1,271 (1,044)	1,632 (-)	6,180 (5,918)
	3.1% (3.1%)	1.9% (1.4%)	6.3% (5.3%)	9.2% (7.8%)	5.8% (-)	11.3% (9.8%)	20.6% (17.6%)	26.4% (-)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	89 (98)	50 (41)	225 (196)	382 (310)	267 (-)	364 (335)	746 (645)	1,013 (-)	3,993 (3,888)
	2.2% (2.5%)	1.3% (1.1%)	5.6% (5.0%)	9.6% (8.0%)	6.7% (-)	9.1% (8.6%)	18.7% (16.6%)	25.4% (-)	100.0% (100.0%)

※（ ）内は、平成29年6月1日現在の数値。
※本表は、「高年齢者雇用状況報告書」における「70歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況」に関する項目が、本年度から「66歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況」に変更されたことにより、本年度から新たに集計したもの。そのため、「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」及び「合計③」については、平成29年度の数値は算出できないため、(-)としている。
※66歳以上定年制度と66歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「②66歳以上定年」のみに計上している。
※「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。
※「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表7　70歳以上働ける制度のある企業の状況

（社、%）

	①定年制の廃止	②70歳以上定年	③希望者全員70歳以上	④基準該当者70歳以上	⑤その他の制度で70歳以上まで雇用	合計①(①～③)	合計②(①～④)	合計③(①～⑤)	報告した全ての企業
31～300人	187 (179)	76 (54)	347 (279)	507 (411)	303 (227)	610 (512)	1,117 (923)	1,420 (1,150)	5,682 (5,441)
	3.3% (3.3%)	1.3% (1.0%)	6.1% (5.1%)	8.9% (7.6%)	5.3% (4.2%)	10.7% (9.4%)	19.7% (17.0%)	25.0% (21.1%)	100.0% (100.0%)
31～50人	102 (85)	45 (28)	156 (113)	193 (156)	91 (71)	303 (226)	496 (382)	587 (453)	2,187 (2,030)
	4.7% (4.2%)	2.1% (1.4%)	7.1% (5.6%)	8.8% (7.7%)	4.2% (3.5%)	13.9% (11.1%)	22.7% (18.8%)	26.8% (22.3%)	100.0% (100.0%)
51～300人	85 (94)	31 (26)	191 (166)	314 (255)	212 (156)	307 (286)	621 (541)	833 (697)	3,495 (3,411)
	2.4% (2.8%)	0.9% (0.8%)	5.5% (4.9%)	9.0% (7.5%)	6.1% (4.6%)	8.8% (8.4%)	17.8% (15.9%)	23.8% (20.4%)	100.0% (100.0%)
301人以上	4 (4)	0 (0)	18 (15)	47 (36)	46 (29)	22 (19)	69 (55)	115 (84)	498 (477)
	0.8% (0.8%)	0.0% (0.0%)	3.6% (3.1%)	9.4% (7.5%)	9.2% (6.1%)	4.4% (4.0%)	13.9% (11.5%)	23.1% (17.6%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	191 (183)	76 (54)	365 (294)	554 (447)	349 (256)	632 (531)	1,186 (978)	1,535 (1,234)	6,180 (5,918)
	3.1% (3.1%)	1.2% (0.9%)	5.9% (5.0%)	9.0% (7.6%)	5.6% (4.3%)	10.2% (9.0%)	19.2% (16.5%)	24.8% (20.9%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	89 (98)	31 (26)	209 (181)	361 (291)	258 (185)	329 (305)	690 (596)	948 (781)	3,993 (3,888)
	2.2% (2.5%)	0.8% (0.7%)	5.2% (4.7%)	9.0% (7.5%)	6.5% (4.8%)	8.2% (7.8%)	17.3% (15.3%)	23.7% (20.1%)	100.0% (100.0%)

※（ ）内は、平成29年6月1日現在の数値。
※70歳以上定年制度と70歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「②70歳以上定年」のみに計上している。
※「⑤その他の制度で70歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。
※「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

（参考） 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

（社、%）

	① 定年制の廃止		② 65歳以上定年		③ 希望者全員65歳以上の継続雇用制度		合計 (①+②+③)		報告した全ての企業	
31～300人	187	(179)	1,186	(1,033)	3,144	(3,014)	4,517	(4,226)	5,682	(5,441)
	3.3%	(3.3%)	20.9%	(19.0%)	55.3%	(55.4%)	79.5%	(77.7%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	102	(85)	556	(443)	1,227	(1,182)	1,885	(1,710)	2,187	(2,030)
	4.7%	(4.2%)	25.4%	(21.8%)	56.1%	(58.2%)	86.2%	(84.2%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	85	(94)	630	(590)	1,917	(1,832)	2,632	(2,516)	3,495	(3,411)
	2.4%	(2.8%)	18.0%	(17.3%)	54.8%	(53.7%)	75.3%	(73.8%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	4	(4)	66	(49)	248	(242)	318	(295)	498	(477)
	0.8%	(0.8%)	13.3%	(10.3%)	49.8%	(50.7%)	63.9%	(61.8%)	100.0%	(100.0%)
31人以上総計	191	(183)	1,252	(1,082)	3,392	(3,256)	4,835	(4,521)	6,180	(5,918)
	3.1%	(3.1%)	20.3%	(18.3%)	54.9%	(55.0%)	78.2%	(76.4%)	100.0%	(100.0%)
51人以上総計	89	(98)	696	(639)	2,165	(2,074)	2,950	(2,811)	3,993	(3,888)
	2.2%	(2.5%)	17.4%	(16.4%)	54.2%	(53.3%)	73.9%	(72.3%)	100.0%	(100.0%)

※( )内は、平成29年6月1日現在の数値。
※「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」は「定年制の廃止」、「65歳以上定年」及び「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」の合計である。
※「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表4－1　60歳定年企業における定年到達者の状況

	企業数（社）	定年到達者総数（人）	継続雇用者数		うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数		定年退職者数（継続雇用を希望しない者）		定年退職者数（継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者）		継続雇用の終了による離職者数（人）
60歳定年企業で定年到達者がいる企業等	2,842	10,506	9,261	88.1%　(87.3%)	268	2.6%　(2.6%)	1,230	11.7%　(12.6%)	15	0.1%　(0.1%)	2,022
うち女性	1,280	3,959	3,480	87.9%　(85.9%)	21	0.5%　(0.4%)	472	11.9%　(14.0%)	7	0.2%　(0.1%)	464

※(　)内は、平成29年6月1日現在の数値。
※過去1年間（平成29年6月1日から平成30年5月31日）に60歳定年企業において定年年齢に到達した者について集計している。
※「継続雇用の終了による離職者数」は継続雇用制度における上限年齢に到達したことによる離職者の数。

表4－2　経過措置企業に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況

	企業数（社）	基準を適用できる年齢に到達した者の総数（人）	継続雇用者数（基準に該当し引き続き継続雇用された者）		継続雇用終了者数（継続雇用の更新を希望しない者）		継続雇用終了者数（基準に該当しない者）	
経過措置適用企業で基準適用年齢到達者(62歳)がいる企業	564	2,471	2,343	94.8%　(93.6%)	112	4.5%　(5.4%)	16	0.6%　(1.0%)
うち女性	214	850	810	95.3%　(93.8%)	37	4.4%　(5.4%)	3	0.4%　(0.7%)

※(　)内は、平成29年6月1日現在の数値。
※平成29年6月1日から平成30年5月31日に経過措置適用企業(60歳、61歳、62歳定年企業)において基準適用年齢に到達した者について集計している。

表5　定年制の廃止および65歳以上定年企業の状況

（社、%）

	① 定年制の廃止	②65歳以上定年			合計 (①+②)	報告した全ての企業
		65歳	66～69歳	70歳以上		
31～300人	187 (179)	1,068 (950)	42 (29)	76 (54)	1,373 (1,212)	5,682 (5,441)
	3.3% (3.3%)	18.8% (17.5%)	0.7% (0.5%)	1.3% (1.0%)	24.2% (22.3%)	100.0% (100.0%)
31～50人	102 (85)	488 (400)	23 (15)	45 (28)	658 (528)	2,187 (2,030)
	4.7% (4.2%)	22.3% (19.7%)	1.1% (0.7%)	2.1% (1.4%)	30.1% (26.0%)	100.0% (100.0%)
51～300人	85 (94)	580 (550)	19 (14)	31 (26)	715 (684)	3,495 (3,411)
	2.4% (2.8%)	16.6% (16.1%)	0.5% (0.4%)	0.9% (0.8%)	20.5% (20.1%)	100.0% (100.0%)
301人以上	4 (4)	66 (48)	0 (1)	0 (0)	70 (53)	498 (477)
	0.8% (0.8%)	13.3% (10.1%)	0.0% (0.2%)	0.0% (0.0%)	14.1% (11.1%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	191 (183)	1,134 (998)	42 (30)	76 (54)	1,443 (1,265)	6,180 (5,918)
	3.1% (3.1%)	18.3% (16.9%)	0.7% (0.5%)	1.2% (0.9%)	23.3% (21.4%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	89 (98)	646 (598)	19 (15)	31 (26)	785 (737)	3,993 (3,888)
	2.2% (2.5%)	16.2% (15.4%)	0.5% (0.4%)	0.8% (0.7%)	19.7% (19.0%)	100.0% (100.0%)

※（ ）内は、平成29年6月1日現在の数値。
※②「65歳以上定年」は表3－1の「②定年の引き上げ」に対応している。
※「合計」は表1の「合計」に対応している。

表8　年齢別常用労働者数

（人）

		年齢計		60歳以上合計		60～64歳		65歳以上 （平成25年以降の（）はうち70歳以上）	
51人以上規模企業	平成17年	572,441人	(100.0)	37,930人	(100.0)	27,849人	(100.0)	10,081人	(100.0)
	平成18年	597,046人	(104.3)	41,066人	(108.3)	29,247人	(105.0)	11,819人	(117.2)
	平成19年	584,480人	(102.1)	47,059人	(124.1)	33,562人	(120.5)	13,497人	(133.9)
	平成20年	664,159人	(116.0)	60,317人	(159.0)	43,221人	(155.2)	17,096人	(169.6)
	平成21年	673,756人	(117.7)	66,907人	(176.4)	48,593人	(174.5)	18,314人	(181.7)
	平成22年	699,555人	(122.2)	74,053人	(195.2)	55,299人	(198.6)	18,754人	(186.0)
	平成23年	684,132人	(119.5)	78,573人	(207.2)	58,944人	(211.7)	19,629人	(194.7)
	平成24年	691,104人	(120.7)	82,471人	(217.4)	60,861人	(218.5)	21,610人	(214.4)
	平成25年	695,452人	(121.5)	85,652人	(225.8)	61,243人	(219.9)	24,409人 (5,504人)	(242.1)
	平成26年	723,170人	(126.3)	92,946人	(245.0)	63,335人	(227.4)	29,611人 (6,601人)	(293.7)
	平成27年	734,840人	(128.4)	98,245人	(259.0)	63,213人	(227.0)	35,032人 (7,542人)	(347.5)
	平成28年	748,742人	(130.8)	104,179人	(274.7)	63,953人	(229.6)	40,226人 (8,556人)	(399.0)
	平成29年	778,698人	(136.0)	112,927人	(297.7)	64,663人	(232.2)	48,264人 (11,588人)	(478.8)
	平成30年	794,741人	(138.8)	120,053人	(316.5)	66,098人	(237.3)	53,955人 (14,878人)	(535.2)
31人以上規模企業	平成21年	743,198人	(100.0)	74,674人	(100.0)	54,186人	(100.0)	20,488人	(100.0)
	平成22年	770,709人	(103.7)	82,807人	(110.9)	61,634人	(113.7)	21,173人	(103.3)
	平成23年	756,028人	(101.7)	87,950人	(117.8)	65,919人	(121.7)	22,031人	(107.5)
	平成24年	764,767人	(102.9)	92,382人	(123.7)	67,917人	(125.3)	24,465人	(119.4)
	平成25年	772,530人	(103.9)	96,586人	(129.3)	68,726人	(126.8)	27,860人 (6,283人)	(136.0)
	平成26年	801,985人	(107.9)	104,604人	(140.1)	70,763人	(130.6)	33,841人 (7,578人)	(165.2)
	平成27年	815,137人	(109.7)	110,730人	(148.3)	70,719人	(130.5)	40,011人 (8,708人)	(195.3)
	平成28年	830,248人	(111.7)	117,091人	(156.8)	71,322人	(131.6)	45,769人 (9,842人)	(223.4)
	平成29年	860,027人	(115.7)	126,086人	(168.8)	71,884人	(132.7)	54,202人 (13,072人)	(264.6)
	平成30年	881,788人	(118.6)	135,488人	(181.4)	73,850人	(136.3)	61,638人 (17,152人)	(300.8)

※（）は平成17年を100とした場合の比率（31人以上は平成21年を100とした場合の比率）

平成30年度　高年齢者就労総合支援事業進捗状況（集計表）

Ⅰ生涯現役支援窓口における支援状況　　Ⅱ高年齢者就労総合支援チームにおける支援状況　　Ⅲ高年齢求職者向け求人開拓状況

	Ⅰ ①新規援助対象者数	Ⅰ ②相談件数	Ⅰ ③再就職ガイダンス 開催回数	Ⅰ ③再就職ガイダンス 受講者数	Ⅰ ④支援対象者選定数	Ⅰ ④うち 長期失業高年齢求職者	Ⅰ ④うち 離転職を繰り返す者	Ⅰ ④うち その他	Ⅱ ①新規支援対象者数	Ⅱ ②月間有効支援対象者数	Ⅱ ③支援期間延長者数	Ⅱ ④支援期間終了者数	Ⅱ ⑤うち就職	Ⅱ ⑤うち就職 うち安定所紹介（一般）	Ⅱ ⑤うち就職 うち安定所紹介（パート）	Ⅱ ⑥うち就業	Ⅱ ⑥うち就業 うちシルバー人材センター	Ⅱ ⑥うち就業 うちNPO法人	Ⅱ ⑥うち就業 うち自治体・社協	Ⅱ ⑦期間満了	Ⅱ ⑧その他	就職率 ⑤/①	Ⅱ ⑨生涯設計就労プランの策定件数	Ⅱ ⑩フォローアップ実施者数	Ⅲ 管内実績 接触事務所	Ⅲ 管内実績 60歳以上求人数（Y60）	Ⅲ 管内実績 その他の高齢者向け求人数（独自コード）	Ⅳ シルバー人材センター等との連携により開催したハローワーク及び一般職面接会の開催回数
4月	692 (217)	1,353 (405)	129 (53)	127 (53)	364 (131)	26 (9)	59 (17)	279 (105)	364 (131)	938 (322)	0 (0)	287 (93)	180 (56)	72 (22)	49 (23)	1 (1)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	87 (34)	19 (2)	53.2 (42.7)	68 (27)	0 (0)	324	406	950	0
5月	540 (191)	1,481 (429)	151 (73)	149 (73)	350 (156)	31 (17)	42 (12)	277 (127)	350 (156)	979 (375)	0 (0)	326 (126)	212 (76)	91 (23)	68 (42)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	80 (23)	34 (27)	70.1 (48.7)	90 (42)	0 (0)	360	445	1,060	0
6月	591 (223)	1,448 (589)	126 (49)	124 (49)	311 (114)	35 (18)	40 (13)	236 (83)	311 (114)	977 (366)	0 (0)	278 (99)	187 (61)	79 (19)	59 (28)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	78 (32)	13 (6)	64.0 (53.6)	75 (23)	0 (0)	376	474	1,047	0
7月	482 (175)	1,151 (429)	122 (56)	120 (56)	246 (103)	43 (13)	27 (14)	176 (76)	246 (103)	937 (368)	1 (0)	273 (114)	182 (73)	77 (21)	57 (35)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	74 (29)	16 (11)	75.2 (70.9)	31 (12)	0 (0)	372	494	1,219	0
8月	488 (171)	1,276 (452)	123 (47)	121 (47)	246 (95)	28 (13)	35 (12)	183 (70)	246 (95)	915 (356)	0 (0)	280 (102)	178 (61)	70 (17)	60 (29)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	80 (29)	22 (12)	77.5 (64.2)	20 (10)	0 (0)	425	608	1,468	0
9月	470 (197)	1,084 (391)	112 (52)	110 (52)	249 (93)	26 (13)	39 (12)	184 (68)	249 (93)	901 (355)	0 (0)	256 (89)	173 (57)	77 (25)	48 (19)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	69 (25)	14 (7)	74.4 (61.3)	22 (10)	0 (0)	395	682	1,562	0
10月	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	#DIV/0! #DIV/0!	0 (0)	0 (0)	0	0	0	0
11月	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	#DIV/0! #DIV/0!	0 (0)	0 (0)	0	0	0	0
12月	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	#DIV/0! #DIV/0!	0 (0)	0 (0)	0	0	0	0
1月	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	#DIV/0! #DIV/0!	0 (0)	0 (0)	0	0	0	0
2月	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	#DIV/0! #DIV/0!	0 (0)	0 (0)	0	0	0	0
3月	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	#DIV/0! #DIV/0!	0 (0)	0 (0)	0	0	0	0
合計	3,263 (1,174)	7,793 (2,895)	763 (330)	751 (330)	1,766 (692)	189 (83)	242 (80)	1,335 (529)	1,766 (692)	5,647 (2,142)	1 (0)	1,700 (623)	1,112 (384)	466 (127)	341 (176)	2 (2)	1 (1)	0 (0)	1 (1)	468 (172)	118 (66)	67.8 (55.6)	306 (134)	0 (0)	2,252	3,109	7,306	0

※（　）内はうち65歳以上の者に係る数値

65歳以上の就職件数（目標）	677	65歳以上の就職件数（実績）	384
達成率	56.7%		
平成30年度　就職率（目標）55歳～64歳	75.8%	平成30年度　就職率（目標）65歳以	62.9%

生涯現役促進地域連携事業

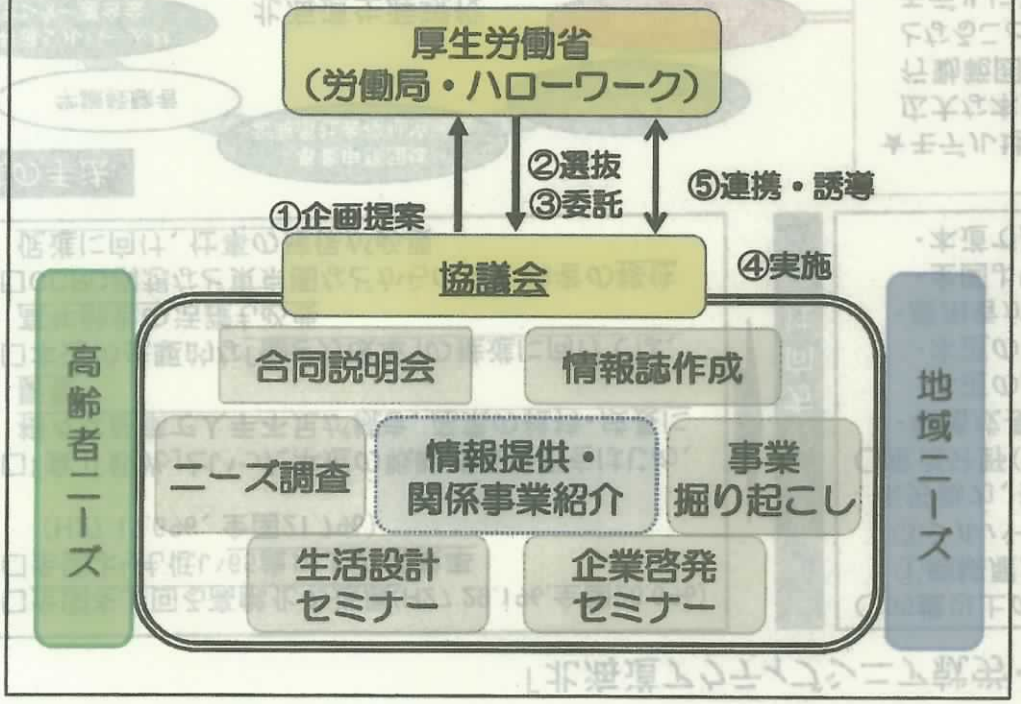
背景

○　少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要。
○　特に、平成26年に団塊世代（約660万人）が65歳に到達し、多くの人が企業を退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要。
○　「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業機会を確保するための協議会の設置を促進する。

事業内容

○　地方自治体が中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施。

事業実施スキーム



支援メニュー例

①高年齢者に対する情報提供、関係機関、関連事業の紹介
②高年齢者に対する職業生活設計等に関するセミナー開催
③企業に対する生涯現役促進セミナー開催
④高年齢者の雇用・就業に係る合同説明会の開催
⑤高齢者活躍のためのガイドブック・情報誌の作成・普及
（相談機関一覧の掲載等）
⑥高年齢者の雇用・就業に係るニーズ調査・分析
⑦高齢者向けの雇用・就業の場の創出
（農家レストラン、配食サービスなど）

事業規模

○都道府県：４，０００万円程度
政令指定都市及び特別区：３，０００万円程度
その他市町村：２，０００万円程度
○事業実施カ所数：３５カ所程度

事業実施主体及び期間

○事業実施主体：協議会（地方自治体が中心となった合議体）等
○事業実施期間：最大３年度間（平成２９～３１年度）

「北海道アクティブシニア就労・社会参加応援事業」概念図

背景・課題

□全国を上回る高齢化の進展(H27 29.1%,全国26.6%)
□全国よりも低い65歳以上の就業率
（H27 17.6%、全国21.7%）
□「食」「観光」といった本道の戦略成長分野をはじめ、様々な産業で人手不足が続き、産業の維持・成長に影響
□本道の先駆的な「働き方改革」の推進に向けては、高年齢者の活躍も必要
□CCRC構想など東京圏などからの高年齢者の移住促進に向け、仕事の確保が必要

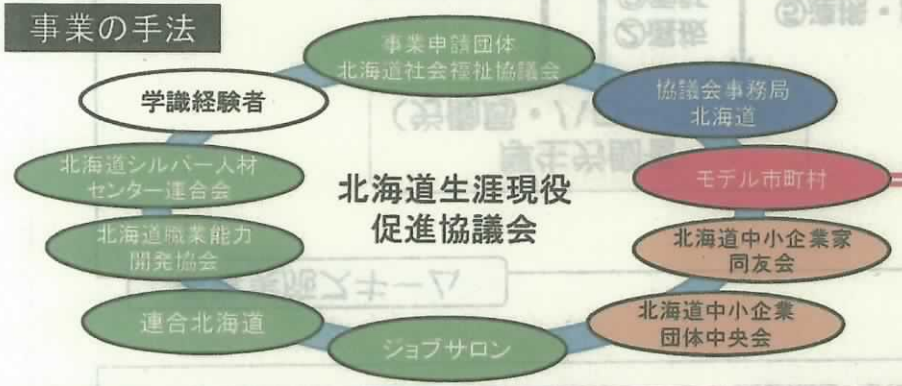
事業の方向性

○65歳以上の高年齢者の就業等を通じた生きがい増進
①継続雇用 ② 中途採用
③シルバー人材センターの登録 ④有償ボランティア
※労働力、技術伝承や若手指導などでの活躍
○重点分野（5分野）の設定
・戦略成長分野等の維持・成長に向けた人材の確保
・本道の戦略成長分野 ①「食及び食関連」、②「観光関連」
・本道の特性を活かした食品加工や自動車部品等③「製造業」
・雇用者が多く、高年齢者の活躍が期待される産業への就業促進
・全国よりも進む高齢化を踏まえた高年齢者による④「介護」
・本道で雇用者が多い⑤「卸・小売」

目標

65歳以上の就業率を平成31年度に全国並みに（道総合計画）

事業の手法



★モデル地域の設定
広大な本道では高年齢者の日常の行動範囲が居住または隣接市町村となることが多いことから、4地域をモデルに事業を実施し、ノウハウや課題等を全道に普及

★重点分野のうち、それぞれの地域の特色に合った分野を中心に実施



北海道らしい働き方

◆市街地から短時間で通勤して農作業
◆宿泊施設勤務やガイドなど、増加する外国人や新幹線旅行客へのおもてなし対応
◆食資源を活用した商品開発や販売（道の駅の販売、メニュー開発、食品加工など）
◆全国よりも進む高年齢化を逆手に取った元気な高年齢者による高年齢者の介護　など

事業内容

	（29年度）課題等共有	（29～30（一部31）年度）モデル地域における重点分野に係る事業実施		（30～31年度）全道における先進事例普及	3年間の成果
高年齢者	高年齢者、企業等のニーズ・課題調査→結果を全道で共有	■アクティブカフェ(セミナー、体験見学) ■サポートセンター開設（相談、研修） ■高年齢者にふさわしいHP開設	高年齢者ニーズや課題を踏まえた新たなマッチングイベント（30年度～）	■モデル成果の全道普及（パンフ、セミナーや企業見学体験会開催）	・617人就業 ・事業利用者の満足度90%
企業・事業所		■受入企業開拓 ■アクティブシニアサポートセンター（相談等） ■職域開拓チャレンジ事業（モデル企業における高年齢者モニターやアドバイザーによる職域開拓等支援）		■モデル成果の全道及び業界普及（先進事例集、セミナーや先進企業見学会開催）	・事業利用の満足度90% ・企業の受入増大 ・業界の意識向上
市町村・地域				■市町村・団体セミナー ■就業支援マニュアル	・市町村や地域の取組16団体開始

厚生労働省委託事業「平成30年度外国人留学生採用サポート事業」

O－4

外国人留学生 採用サポート事業のご案内

この度、キャリアバンク株式会社では、厚生労働省より外国人留学生採用サポート事業を受託いたしました。
以下のセミナーや合同企業説明会、インターンシッププログラムを実施し、優秀な外国人留学生を採用するサポートをさせて頂きます。ぜひご参加いただきますようご検討をよろしくお願いいたします。

1 企業様向けセミナー～外国人採用についてのセミナー～

開催日時	第1回：平成30年6月5日（火）13:30～15:30 第2回：平成30年9月5日（水）13:30～15:30
対象者	外国人採用を検討中の企業
定員	各回30社
場所	キャリアバンク株式会社　セミナールーム
内容	外国人材採用の現状と今後、外国人材の採用の成功事例・失敗事例、注意点、就労ビザの種類などを分かりやすく説明します。

2 企業説明会・就職面接会「おしごと in HOKKAIDO」

開催日時	第1回：平成30年7月7日（土）13:30～17:00 第2回：平成30年10月13日（土）13:30～17:00
対象者	外国人採用を検討中の企業×就職活動中の外国人留学生
定員	各回25社
場所	キャリアバンク株式会社　セミナールーム
内容	外国人留学生に向けて、企業アピールをして頂いた後、就職面接会を開催します。 たくさんの優秀な外国人材と出会えるチャンスです！

3 無償インターンシッププログラム～外国人と一緒に働く体験をしてみませんか？～

開催日時	通年（応相談）
対象者	外国人採用を検討中の企業×北海道の大学、大学院に在籍する留学
場所	各実習先にて
内容	1～2週間の間、外国人留学生をインターンシップ生として受け入れてみませんか？ 社内のグローバル感覚が磨かれたり、外国人受け入れ体制の改善点が発見でき、 正式採用のきっかけにつながります。留学生への報奨は必要ありません！

4 内定者・外国人若手社員向け研修

開催日時	第1回：平成30年6月19日（火）・6月20日（水）15:00～18:00 第2回：平成31年3月19日（火）・3月20日（水）15:00～18:00
対象者	日本企業に内定が決まった外国人・入社1～2年目等の外国人社員
場所	キャリアバンク株式会社　セミナールーム
内容	社会人としての心構え、職場での異文化理解、ビジネス日本語、 電話応対マナーなど、 新入社員の基礎となる内容を2日間かけてしっかり研修します。

お申込・お問い合わせ

CAREER BANK
キャリアバンク株式会社

〒060-0005 札幌市中央区北5条西5丁目7番地 sapporo55ビル5階
TEL：011-251-5817　FAX：011-251-5114
Email：ryugakusei@career-bank.co.jp
URL：http://www.career-bank.jp/international/

厚生労働省
北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
平成30年1月29日

担当
厚生労働省北海道労働局
職業安定部職業対策課
職業対策課長　本間　信弘
高齢者対策担当官　佐々木　和己
電話 011(709)2311（内線3683）

外国人雇用状況の届出状況（平成29年10月末現在）を公表します

～外国人労働者数は約１万８千人　届出義務化以来、過去最高を更新～

北海道労働局（局長　引地（ひきち）　睦夫（むつお））はこのほど、平成29年10月末現在の外国人雇用についての届出状況を取りまとめましたので、公表します。

【届出状況のポイント】

① 外国人労働者を雇用している事業所数は3,783か所（前年同期比 566か所、17.6%増）。

② 外国人労働者数は17,756人（前年同期比 2,675人、17.7%増）。

③ 国籍別外国人労働者数は、中国が最も多く7,304人で、外国人労働者全体の41.1%。次いでベトナムが4,368人（24.6%）、次にフィリピンが1,066人（6.0%）。【別表１】

④ 産業別にみると、外国人労働者を雇用する事業所数は、「農業、林業」が最も多く、全体に占める割合は21.6%。また、事業所に雇用される外国人労働者数は、「製造業」で最も多く、全体に占める割合は27.8%。【別表３】

⑤ 事業所規模別では、外国人を雇用する事業所、外国人労働者ともに「30人未満の事業所」が最も多く、全体に占める割合はそれぞれ60.2%、36.5%。【別表６】

Ⅰ　趣旨

外国人雇用状況の届出制度は、雇用対策法に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援を図ることを目的とし、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることを義務付けている。

届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く。以下同じ。）である。

道政記者クラブ・経済記者クラブ同時提供

Ⅱ　届出状況の概要

1　外国人労働者を雇用している事業所及び外国人労働者の概要

平成 29 年 10 月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は 3,783 か所であり、外国人労働者数は 17,756 人であった。【別表２】

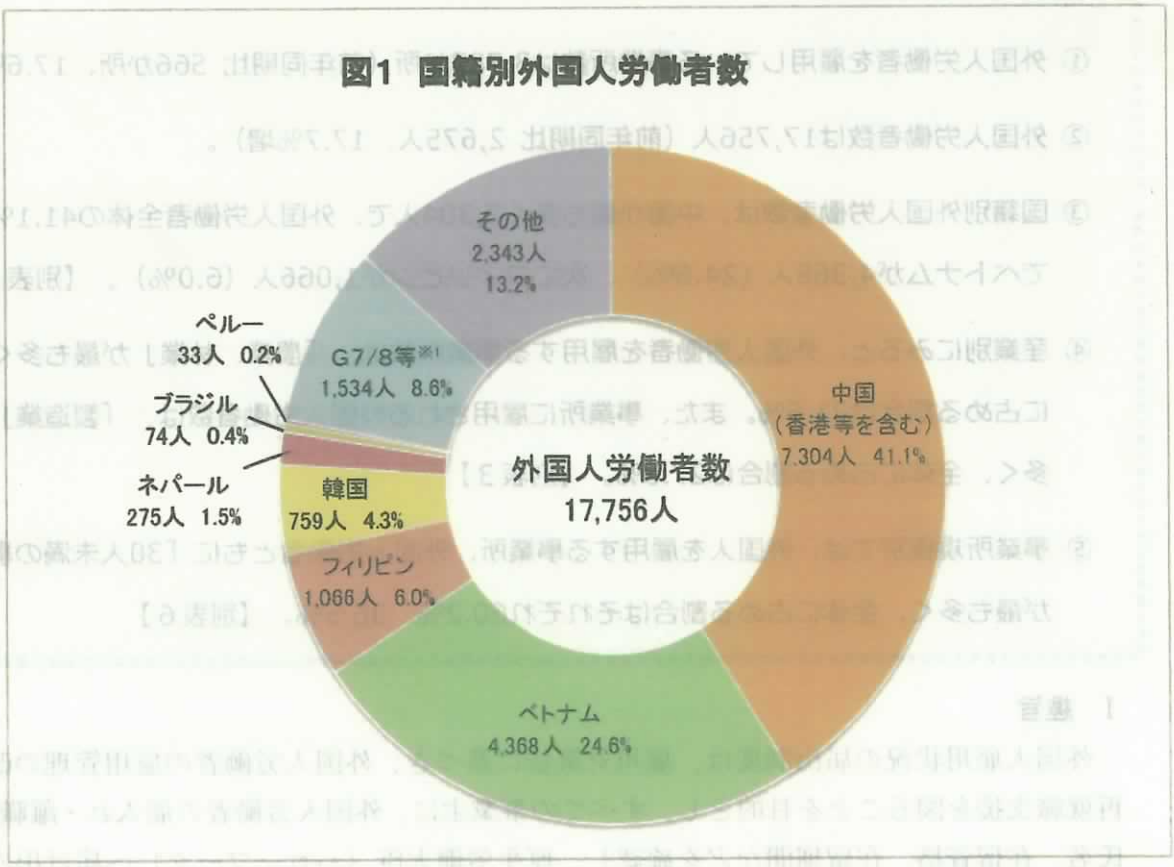
これは平成 28 年 10 月末現在の 3,217 か所、15,081 人に対し、それぞれ 566 か所（17.6%）、2,675 人（17.7%）の増加となった。【参考表】

2　外国人労働者の属性

（１）国籍別にみると、中国（香港等を含む。以下同じ。）が外国人労働者数全体の 41.1%を占め、次いで、ベトナムが 24.6%、次に、フィリピンが 6.0%となっている。

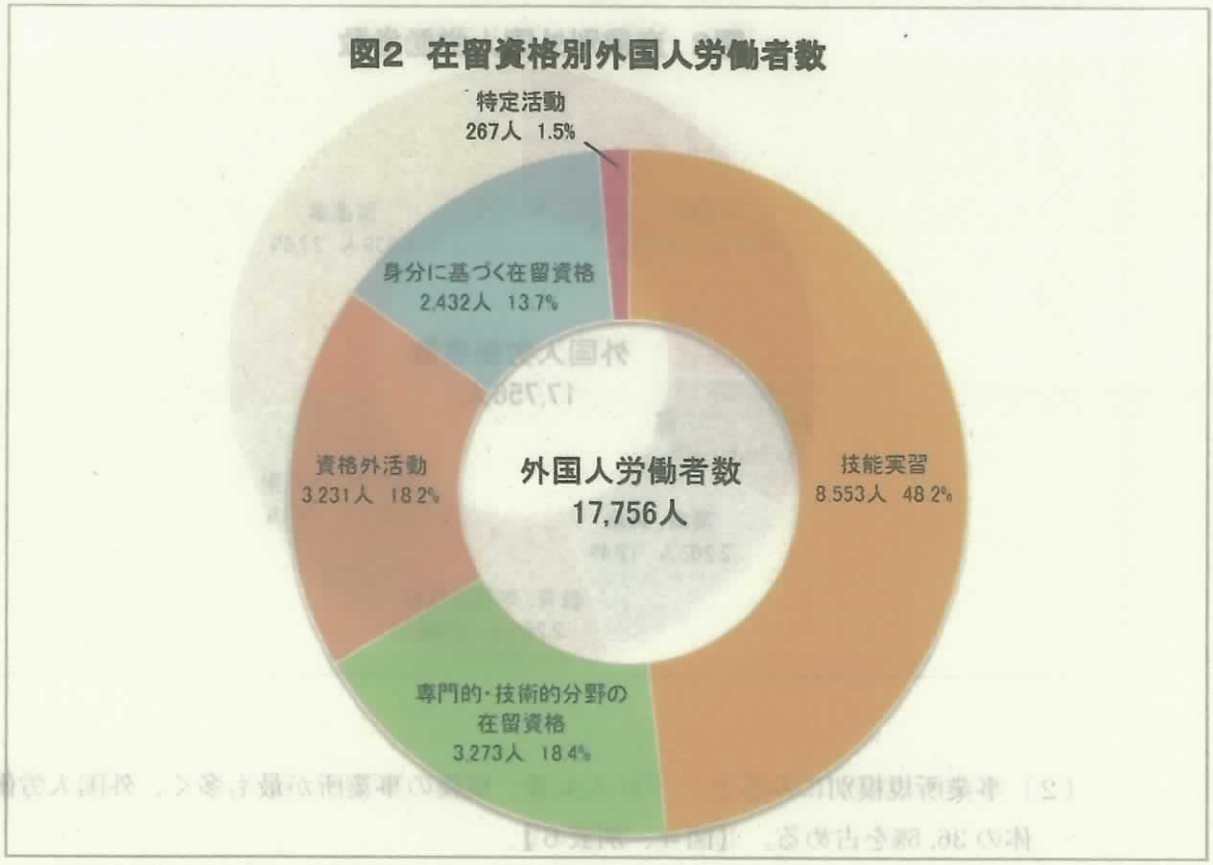
特に、ベトナムについては対前年同期比で 1,644 人（60.4%）の大幅な増加となっている。【図１、別表１】

図1　国籍別外国人労働者数



※1　G７/８等は、イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、ロシア、オーストラリア、ニュージーランドを表す。

（２）在留資格別にみると、「技能実習」が外国人労働者全体の 48.2%、次いで、「専門的・技術的分野の在留資格※2」が 18.4%、「資格外活動」が 18.2%となっている。【図２、別表１】



（３）国籍別・在留資格別にみると、外国人労働者数全体の 41.1%を占める中国については、「技能実習」が 47.5%、「資格外活動」が 26.9%、「専門的・技術的分野の在留資格」が 14.3%となっている。

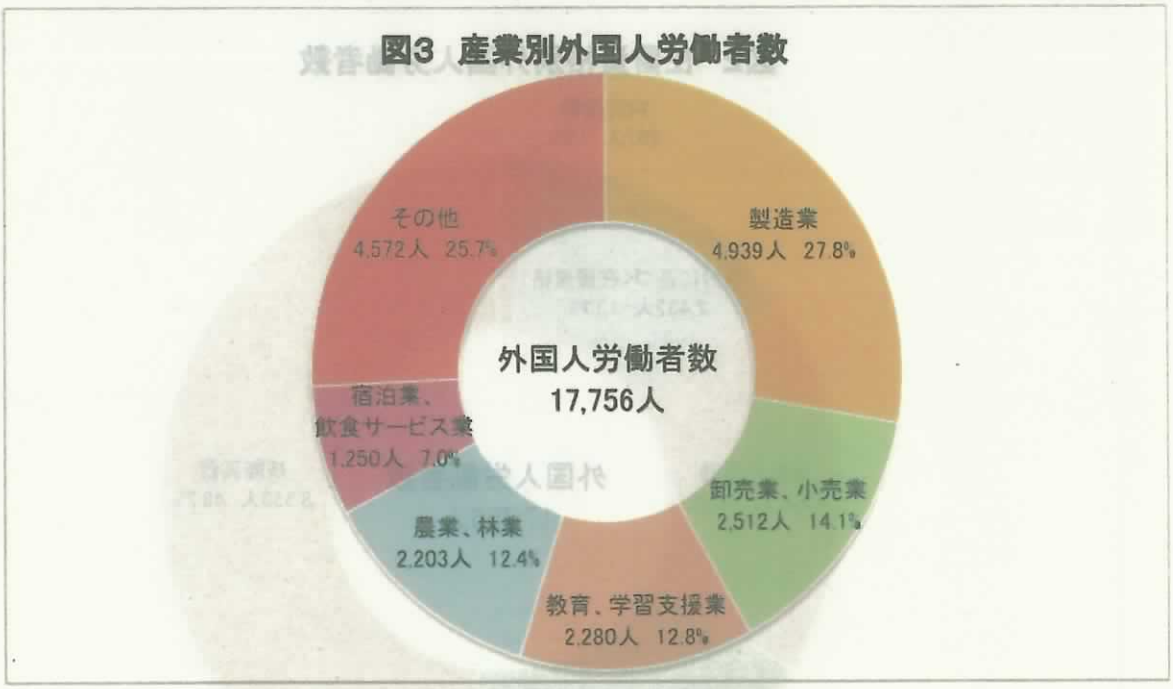
ベトナムについては「技能実習」が多く、90.2%を占めている。【別表１】

※2 「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職１号・２号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興行」、「介護」、「技能」が該当する。

3　産業別・事業所規模別にみた外国人労働者の就労実態

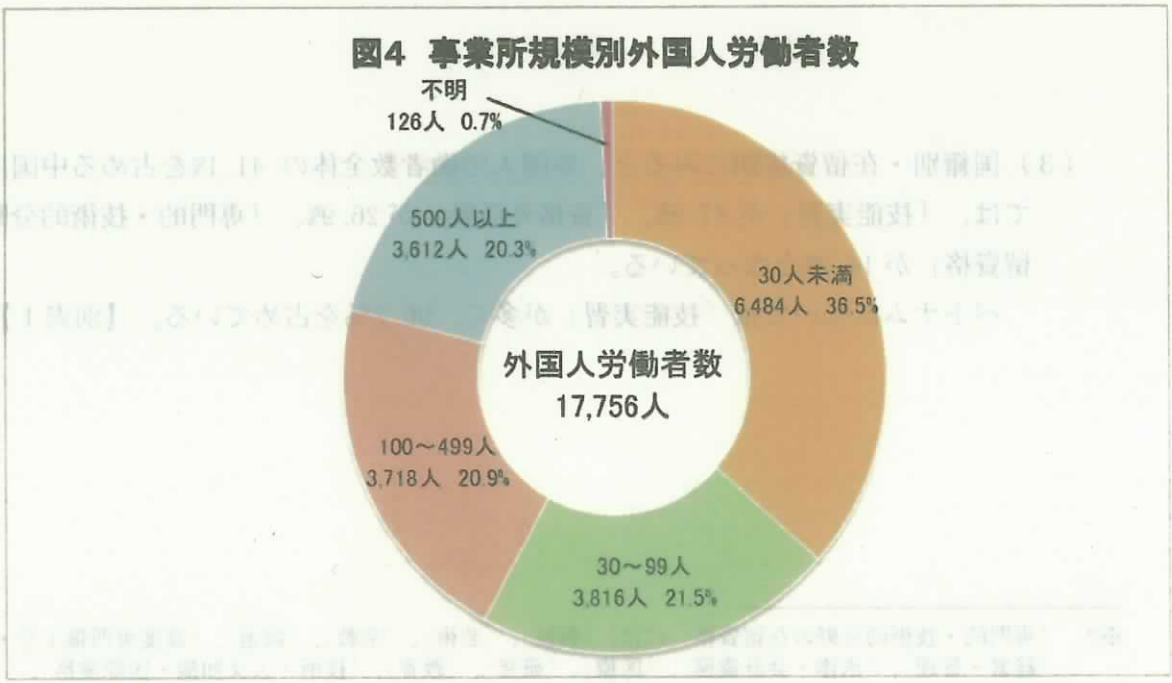
（１）産業別にみると、「製造業」が 27.8%を占め、次いで「卸売業、小売業」が 14.1%、「教育、学習支援業」が 12.8%、「農業、林業」が 12.4%、「宿泊業、飲食サービス業」が 7.0%となっている。【図３、別表３】

図3　産業別外国人労働者数



（２）事業所規模別にみると、「30 人未満」規模の事業所が最も多く、外国人労働者全体の 36.5%を占める。【図４、別表６】

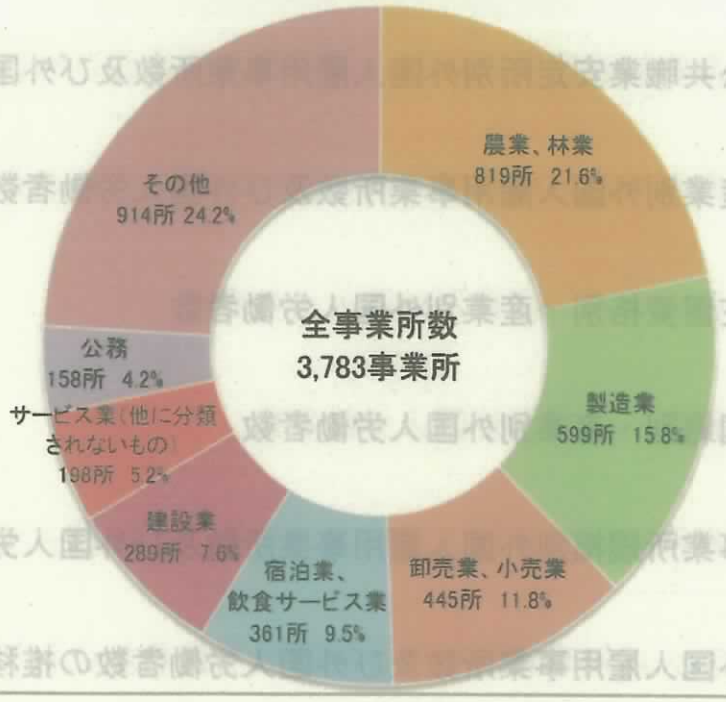
図4　事業所規模別外国人労働者数



4　産業別・事業所規模別にみた外国人雇用事業所の特性

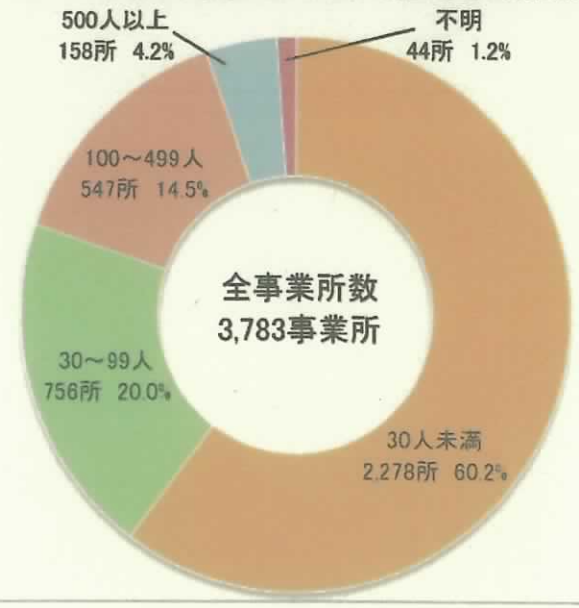
（1）産業別にみると、「農業、林業」が 21.6%を占め、次いで、「製造業」が 15.8%、「卸売業、小売業」が 11.8%となっている。【図５、別表３】

図5　産業別外国人雇用事業所数



（2）事業所規模別にみると、「30 人未満」規模の事業所が最も多く、事業所全体の 60.2%を占める。【図６、別表６】

図6　事業所規模別外国人雇用事業所数



外国人雇用状況の届出状況表一覧（平成29年10月末現在）

（別表１）国籍別・在留資格別外国人労働者数

（別表２）公共職業安定所別外国人雇用事業所数及び外国人労働者数

（別表３）産業別外国人雇用事業所数及び外国人労働者数

（別表４）在留資格別・産業別外国人労働者数

（別表５）国籍別・産業別外国人労働者数

（別表６）事業所規模別外国人雇用事業所数及び外国人労働者数

（参考表）外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移

（別表1）国籍別・在留資格別外国人労働者数

平成29年10月末現在

単位：人

	総　数	①専門的・技術的分野の在留資格		②特定活動	③技能実習	④資格外活動		⑤身分に基づく在留資格					⑥不明
		計	うち技術・人文知識・国際業務			計	うち留学	計	うち永住者	うち日本人の配偶者等	うち永住者の配偶者等	うち定住者	
全国籍計	17,756	3,273 (18.4%)	1,811 (10.2%)	267 (1.5%)	8,553 (48.2%)	3,231 (18.2%)	2,948 (16.6%)	2,432 (13.7%)	1,515 (8.5%)	743 (4.2%)	28 (0.2%)	146 (0.8%)	0 (0.0%)
中国 （香港等を含む）	7,304 【41.1%】	1,041 (14.3%)	810 (11.1%)	53 (0.7%)	3,468 (47.5%)	1,967 (26.9%)	1,843 (25.2%)	775 (10.6%)	507 (6.9%)	202 (2.8%)	22 (0.3%)	44 (0.6%)	0 (0.0%)
韓国	759 【4.3%】	252 (33.2%)	179 (23.6%)	25 (3.3%)	4 (0.5%)	198 (26.1%)	180 (23.7%)	280 (36.9%)	189 (24.9%)	84 (11.1%)	1 (0.1%)	6 (0.8%)	0 (0.0%)
フィリピン	1,066 【6.0%】	141 (13.2%)	24 (2.3%)	22 (2.1%)	475 (44.6%)	24 (2.3%)	21 (2.0%)	404 (37.9%)	295 (27.7%)	74 (6.9%)	3 (0.3%)	32 (3.0%)	0 (0.0%)
ベトナム	4,368 【24.6%】	173 (4.0%)	135 (3.1%)	24 (0.5%)	3,938 (90.2%)	205 (4.7%)	190 (4.3%)	28 (0.6%)	7 (0.2%)	17 (0.4%)	0 (0.0%)	4 (0.1%)	0 (0.0%)
ネパール	275 【1.5%】	110 (40.0%)	18 (6.5%)	1 (0.4%)	10 (3.6%)	135 (49.1%)	83 (30.2%)	19 (6.9%)	11 (4.0%)	7 (2.5%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
ブラジル	74 【0.4%】	5 (6.8%)	3 (4.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (9.5%)	5 (6.8%)	62 (83.8%)	42 (56.8%)	6 (8.1%)	0 (0.0%)	14 (18.9%)	0 (0.0%)
ペルー	33 【0.2%】	8 (24.2%)	1 (3.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (15.2%)	5 (15.2%)	20 (60.6%)	12 (36.4%)	1 (3.0%)	0 (0.0%)	7 (21.2%)	0 (0.0%)
G7/8＋オーストラリア＋ニュージーランド	1,534 【8.6%】	861 (56.1%)	251 (16.4%)	57 (3.7%)	2 (0.1%)	85 (5.5%)	74 (4.8%)	529 (34.5%)	299 (19.5%)	209 (13.6%)	2 (0.1%)	19 (1.2%)	0 (0.0%)
うちアメリカ	608 【3.4%】	390 (64.1%)	69 (11.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	27 (4.4%)	26 (4.3%)	191 (31.4%)	119 (19.6%)	66 (10.9%)	1 (0.2%)	5 (0.8%)	0 (0.0%)
うちイギリス	206 【1.2%】	111 (53.9%)	46 (22.3%)	21 (10.2%)	0 (0.0%)	6 (2.9%)	6 (2.9%)	68 (33.0%)	37 (18.0%)	29 (14.1%)	0 (0.0%)	2 (1.0%)	0 (0.0%)
その他	2,343 【13.2%】	682 (29.1%)	390 (16.6%)	85 (3.6%)	656 (28.0%)	605 (25.8%)	547 (23.3%)	315 (13.4%)	153 (6.5%)	143 (6.1%)	0 (0.0%)	19 (0.8%)	0 (0.0%)

注1：【　】内は、外国人労働者数総数に対する当該国籍の者の比率。（　）内は、国籍別の外国人労働者総数に対する当該在留資格の外国人労働者数の比率を示す。
注2：在留資格「特定活動」（②）は、ワーキング・ホリデー、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等の合計。

(別表2)公共職業安定所別外国人雇用事業所数及び外国人労働者数

平成29年10月末現在　　単位:所、人、%

	事業所数	構成比	外国人労働者数	構成比
北海道計	3,783	100.0	17,756	100.0
札幌	744	19.7	3,025	17.0
函館	288	7.6	1,515	8.5
旭川	257	6.8	840	4.7
帯広	328	8.7	1,123	6.3
北見	134	3.5	605	3.4
紋別	111	2.9	632	3.6
小樽	152	4.0	588	3.3
滝川	54	1.4	199	1.1
釧路	182	4.8	795	4.5
室蘭	71	1.9	240	1.4
岩見沢	31	0.8	117	0.7
稚内	74	2.0	444	2.5
岩内	91	2.4	463	2.6
留萌	41	1.1	227	1.3
名寄	107	2.8	375	2.1
浦河	52	1.4	179	1.0
網走	47	1.2	347	2.0
苫小牧	220	5.8	670	3.8
根室	138	3.6	629	3.5
札幌東	256	6.8	1,184	6.7
札幌北	293	7.7	3,125	17.6
千歳	112	3.0	434	2.4

注:「構成比」欄は、事業所総数及び外国人労働者総数(北海道計)に対する、各公共職業安定所の事業所数及び外国人労働者数の比率を示す。また、各公共職業安定所の構成比の数値は四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

（別表3）産業別外国人雇用事業所数及び外国人労働者数

平成29年10月末現在

単位：所、人、％

	事業所数	構成比	外国人労働者数	構成比
全産業計	3,783	100.0	17,756	100.0
A 農業、林業	819	21.6	2,203	12.4
B 漁業	108	2.9	326	1.8
C 鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.1	16	0.1
D 建設業	289	7.6	942	5.3
E 製造業	599	15.8	4,939	27.8
うち 食料品製造業	439	11.6	4,334	24.4
うち 繊維工業	31	0.8	222	1.3
うち 金属製品製造業	21	0.6	52	0.3
うち 生産用機械器具製造業	7	0.2	22	0.1
うち 電気機械器具製造業	7	0.2	51	0.3
うち 輸送用機械器具製造業	10	0.3	28	0.2
F 電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.1	5	0.0
G 情報通信業	80	2.1	379	2.1
H 運輸業、郵便業	86	2.3	221	1.2
I 卸売業、小売業	445	11.8	2,512	14.1
J 金融業、保険業	13	0.3	42	0.2
K 不動産業、物品賃貸業	54	1.4	209	1.2
L 学術研究、専門・技術サービス業	102	2.7	184	1.0
M 宿泊業、飲食サービス業	361	9.5	1,250	7.0
N 生活関連サービス業、娯楽業	124	3.3	385	2.2
O 教育、学習支援業	144	3.8	2,280	12.8
P 医療、福祉	152	4.0	264	1.5
うち 医療業	67	1.8	158	0.9
うち 社会保険・社会福祉・介護事業	84	2.2	105	0.6
Q 複合サービス事業	44	1.2	532	3.0
R サービス業（他に分類されないもの）	198	5.2	574	3.2
うち 職業紹介・労働者派遣業	59	1.6	241	1.4
うち その他の事業サービス業	86	2.3	242	1.4
S 公務（他に分類されるものを除く）	158	4.2	476	2.7
T 分類不能の産業	1	0.0	17	0.1

注1：　産業分類は、平成25年10月改訂の日本標準産業分類に対応している。

注2：「構成比」欄は、事業所総数及び外国人労働者総数（全産業計）に対する、当該産業の事業所数及び外国人労働者数の比率を示す。また、各産業分類の構成比の数値は四捨五入しているため、合計が100％にならない場合がある。

(別表4)在留資格別・産業別外国人労働者数

平成29年10月末現在

単位：人、%

	全産業計	うち建設業		うち製造業		うち情報通信業		うち卸売業、小売業		うち宿泊業、飲食サービス業		うち教育、学習支援業		うちサービス業（他に分類されないもの）	
	人数	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
総　数	17,756	942	5.3	4,939	27.8	379	2.1	2,512	14.1	1,250	7.0	2,280	12.8	574	3.2
①専門的・技術的分野の在留資格	3,273	53	1.6	136	4.2	171	5.2	503	15.4	434	13.3	642	19.6	92	2.8
うち技術・人文知識・国際業務	1,811	34	1.9	119	6.6	158	8.7	483	26.7	278	15.4	87	4.8	78	4.3
②特定活動	267	23	8.6	4	1.5	5	1.9	46	17.2	70	26.2	4	1.5	21	7.9
③技能実習	8,553	770	9.0	4,431	51.8	1	0.0	412	4.8	86	1.0	0	0.0	71	0.8
④資格外活動	3,231	6	0.2	51	1.6	130	4.0	1,132	35.0	435	13.5	1,153	35.7	137	4.2
うち留学	2,948	5	0.2	32	1.1	121	4.1	1,038	35.2	377	12.8	1,136	38.5	105	3.6
⑤身分に基づく在留資格	2,432	90	3.7	317	13.0	72	3.0	419	17.2	225	9.3	481	19.8	253	10.4
うち永住者	1,515	50	3.3	201	13.3	25	1.7	250	16.5	127	8.4	336	22.2	158	10.4
うち日本人の配偶者等	743	24	3.2	95	12.8	44	5.9	126	17.0	69	9.3	137	18.4	72	9.7
うち永住者の配偶者等	28	2	7.1	4	14.3	0	0.0	8	28.6	7	25.0	4	14.3	1	3.6
うち定住者	146	14	9.6	17	11.6	3	2.1	35	24.0	22	15.1	4	2.7	22	15.1
⑥不明	0	0	－	0	－	0	－	0	－	0	－	0	－	0	－

注1:　産業分類は、平成25年10月改訂の日本標準産業分類に対応している。

注2:　「構成比」欄は、在留資格別の外国人労働者総数(全産業計)に対する各産業別外国人労働者の比率を示す。

（別表5）国籍別・産業別外国人労働者数

平成29年10月末現在

単位：人、%

	全産業計	うち建設業		うち製造業		うち情報通信業		うち卸売業、小売業		うち宿泊業、飲食サービス業		うち教育、学習支援業		うちサービス業(他に分類されないもの)	
	人数	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
総　数	17,756	942	5.3	4,939	27.8	379	2.1	2,512	14.1	1,250	7.0	2,280	12.8	574	3.2
中国（香港等を含む）	7,304	116	1.6	2,197	30.1	143	2.0	1,555	21.3	513	7.0	836	11.4	199	2.7
韓国	759	16	2.1	29	3.8	47	6.2	164	21.6	106	14.0	169	22.3	30	4.0
フィリピン	1,066	68	6.4	268	25.1	4	0.4	64	6.0	53	5.0	35	3.3	123	11.5
ベトナム	4,368	622	14.2	1,999	45.8	14	0.3	249	5.7	112	2.6	26	0.6	76	1.7
ネパール	275	4	1.5	12	4.4	2	0.7	22	8.0	132	48.0	24	8.7	16	5.8
ブラジル	74	8	10.8	25	33.8	6	8.1	5	6.8	6	8.1	9	12.2	2	2.7
ペルー	33	0	0.0	5	15.2	1	3.0	3	9.1	0	0.0	4	12.1	6	18.2
G7/8＋オーストラリア＋ニュージーランド	1,534	8	0.5	23	1.5	59	3.8	112	7.3	77	5.0	640	41.7	30	2.0
うちアメリカ	608	0	0.0	4	0.7	15	2.5	34	5.6	11	1.8	273	44.9	4	0.7
うちイギリス	206	0	0.0	2	1.0	10	4.9	7	3.4	17	8.3	95	46.1	9	4.4
その他	2,343	100	4.3	381	16.3	103	4.4	338	14.4	251	10.7	537	22.9	92	3.9

注1：　産業分類は、平成25年10月改訂の日本標準産業分類に対応している。

注2：　「構成比」欄は、国籍別の外国人労働者総数（全産業計）に対する当該産業の外国人労働者数の比率を示す。

(別表6)事業所規模別外国人雇用事業所数及び外国人労働者数

平成29年10月末現在

単位:所、人、%

		事業所数	構成比	外国人労働者数	構成比	一事業所あたりの外国人労働者数
全事業所規模計		3,783	100.0	17,756	100.0	4.7
事業所労働者数	30人未満	2,278	60.2	6,484	36.5	2.8
	30～99人	756	20.0	3,816	21.5	5.0
	100～499人	547	14.5	3,718	20.9	6.8
	500人以上	158	4.2	3,612	20.3	22.9
	不明	44	1.2	126	0.7	2.9

注:　「構成比」欄は、事業所総数及び外国人労働者総数(全事業所規模計)に対する、当該事業所規模の事業所数及び外国人労働者数の比率を示す。

（参考表）外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移

各年10月末現在　　単位：所、人、％

	事業所数	対前年増減比	外国人労働者数	対前年増減比
平成21年	1,555	19.1	6,125	16.3
平成22年	1,874	20.5	8,145	33.0
平成23年	2,181	16.4	9,403	15.4
平成24年	2,244	2.9	9,250	▲ 1.6
平成25年	2,416	7.7	9,894	7.0
平成26年	2,628	8.8	11,199	13.2
平成27年	2,949	12.2	12,372	10.5
平成28年	3,217	9.1	15,081	21.9
平成29年	3,783	17.6	17,756	17.7