

平成30年度
行政運営方針

—誰もが安心して働ける北海道をめざして—

厚生労働省北海道労働局
労働基準監督署 公共職業安定所

平成30年度 北海道労働局行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢	-----	1
1 社会経済情勢	-----	1
(1) 経済社会の構造的な変化	-----	1
(2) 最近の経済情勢	-----	2
2 雇用を巡る動向	-----	3
(1) 最近の雇用失業情勢	-----	3
(2) 非正規雇用労働者の雇用状況	-----	4
(3) 若年者の雇用状況	-----	5
(4) 女性の雇用状況	-----	6
(5) 高年齢者の雇用状況	-----	7
(6) 障害者の雇用状況	-----	7
(7) 季節労働者の雇用状況	-----	8
(8) 外国人の雇用状況	-----	8
(9) 公的職業訓練の実施状況	-----	8
3 労働条件等を巡る動向	-----	9
(1) 申告・相談の状況	-----	9
(2) 労働時間の状況	-----	10
(3) 賃金の状況	-----	12
(4) 安全と健康の状況	-----	13
(5) 労災補償の状況	-----	15
第2 北海道労働局における最重要課題・目標・対策	-----	16
1 働き方改革の着実な実行や人材確保対策の推進等を通じた労働環境の整備・生産性の向上	-----	16
(1) 働き方改革の推進	-----	16
(2) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用の処遇改善	-----	19
(3) 長時間労働の是正及び労働災害防止・健康確保対策の推進	-----	20
(4) 人材不足分野などにおける人材確保対策の推進と生産性向上による労働環境の整備	-----	21
2 女性、若者、障害者、高年齢者等の多様な働き手の参画	-----	23
(1) 女性の活躍推進等	-----	23
(2) 若年者の雇用対策の推進	-----	24
(3) 障害者、難病・がん患者等の雇用対策の推進	-----	26
(4) 高年齢者の雇用対策の推進	-----	28
第3 労働行政の重要課題・目標・対策	-----	30
1 雇用環境・均等行政の重点施策	-----	30

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保 対策の推進	-----	30
(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	-----	30
(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の 推進	-----	32
(4) 個別労働関係紛争の解決の促進	-----	32
2 労働基準行政の重点施策	-----	34
(1) 法定労働条件の確保・改善対策	-----	34
(2) 労働者の安全と健康確保対策の推進	-----	37
(3) 最低賃金制度等の適切な運営等	-----	44
(4) 労災補償対策の推進	-----	45
3 職業安定行政の重点施策	-----	47
(1) 地域の実情に即した雇用対策の推進	-----	47
ア 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの 推進	-----	47
イ 職業能力開発による就職等支援	-----	48
ウ 地方自治体等と一体となった雇用対策の推進	-----	50
エ 重層的なセーフティネットの構築	-----	52
(2) 求職者の状況に応じた就職等の支援	-----	53
ア 季節労働者の通年雇用化の推進と雇用の安定等	-----	53
イ 外国人材の受入れ	-----	54
ウ 刑務所出所者等に対する就労支援の推進	-----	55
(3) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	-----	55
(4) 雇用保険制度の適正な運営	-----	56
4 労働保険適用徴収行政の重点施策	-----	58
(1) 公平・的確な労働保険の運営	-----	58
 第4 労働行政の展開に当たっての基本的対応	-----	61
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	-----	61
2 計画的かつ効果的・効率的な行政運営	-----	61
(1) 計画的な行政運営	-----	61
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	-----	62
(3) 業務執行体制の在り方の見直し	-----	62
(4) 行政事務の情報化への対応	-----	62
(5) コスト削減の取組	-----	63
(6) 遊休資産売却の確実な処理等	-----	63
3 地域に密着した行政の展開	-----	63
(1) 地域経済社会の実情の的確な把握	-----	63
(2) 地方自治体等との連携	-----	63
(3) 労使団体等関係団体との連携	-----	64
(4) 積極的な広報の実施	-----	64
(5) 労働法制の普及等に関する取組	-----	65
4 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制 度・個人情報保護制度への適切な対応	-----	65
(1) 行政文書の適正な管理	-----	65

(2) 保有個人情報の厳正な管理	-----	65
(3) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等	-----	66
(4) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	-----	66
(5) 雇用管理に関する個人情報のうち労働者の健康に関する情報の適切な取扱いに係る周知徹底	-----	66
5 綱紀の保持と行政サービスの向上等	-----	66
(1) 綱紀の保持	-----	66
(2) 行政サービスの向上等	-----	67

第1 労働行政を取り巻く情勢

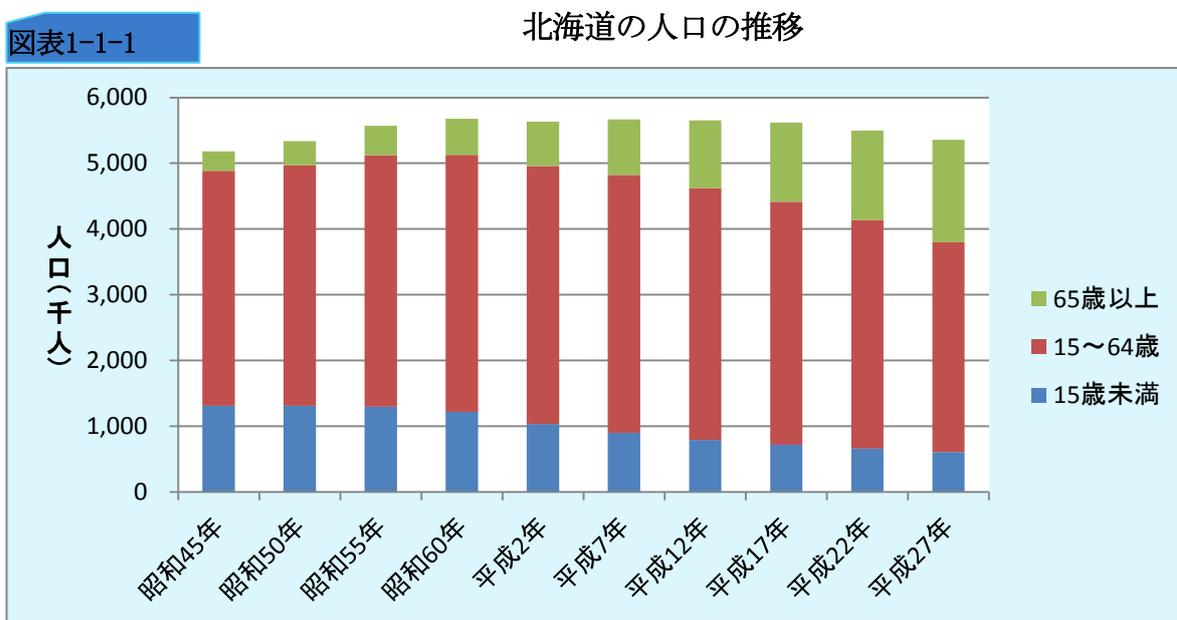
1 社会経済情勢

(1) 経済社会の構造的な変化

我が国の人口は、2008年の1億2,808万人をピークとして減少局面に入っており、今後、2050年には1億200万人程度になり、2100年には6,000万人を割り込む水準まで減少すると推計されている（資料出所：国立社会保障・人口問題研究所人口推計（中位推計））。この人口減少に伴い、就業者数が大幅に減少することが見込まれており、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念される。

北海道においては、すでに平成10年（1998年）より人口が減少し始め、特に15歳未満の年少人口と15～64歳の生産年齢人口が大きく減少を続けている。

さらに、1人の女性が一生の間に産む子どもの数に相当する合計特殊出生率は平成28年には1.29と全国平均（1.44）を大きく下回っており、都道府県別では東京都に次いで2番目に低い（資料出所：厚生労働省人口動態調査）。



資料出所：総務省「国勢調査」を基に北海道労働局作成

(2) 最近の経済情勢

道内の景気は、緩やかに回復している。最終需要面の動きをみると、公共投資は、減少に転じている。輸出は、緩やかに持ち直している。設備投資は、増加している。

住宅投資は、緩やかに減少している。新設住宅着工戸数をみると、持家および分譲は横ばい圏内の動きとなっている。貸家は緩やかに減少している。

個人消費は、このところ一部に弱めの動きがみられるものの、基調としては回復している。

観光については、好調に推移している。国内観光客については、個人客を中心に堅調に推移している。また、外国人観光客は、アジアを中心に増加している。

生産（鉱工業生産）は、横ばい圏内の動きとなっている。主要業種別にみると、金属製品では、一部先が設備更新から減少しているものの、道内建設需要や海外需要を背景に、全体では緩やかに持ち直している。電気機械では、車載向けが増加していることから、緩やかに持ち直している。窯業・土石では、横ばい圏内の動きとなっている。鉄鋼では、自動車向けを中心に、高めの生産水準となっている。紙・パルプでは、低水準で推移している。食料品では、乳製品が生乳の生産量回復を受けて持ち直しつつあるものの、食品加工品が原材料調達の困難化に伴い弱めの動きとなっていることから、全体としてはやや弱めの動きとなっている。輸送機械では、弱めの動きがみられる。（日本銀行札幌支店 平成30年3月22日発表 「金融経済概況」より抜粋）。

2 雇用を巡る動向

(1) 最近の雇用失業情勢

最近における本道の雇用失業情勢は、有効求人倍率（パートを含む常用）が、平成30年3月で1.14倍と前年同月比0.09ポイント上回り改善している。

新規求人数は2か月連続で前年同月を1.6%下回り、月間有効求人数は平成22年2月から98か月連続で前年同月を上回っている。

その一方で、新規求職申込件数については、5か月連続で前年同月を8.3%下回り、月間有効求職者数は、平成23年11月から77か月連続で前年同月を下回っている。

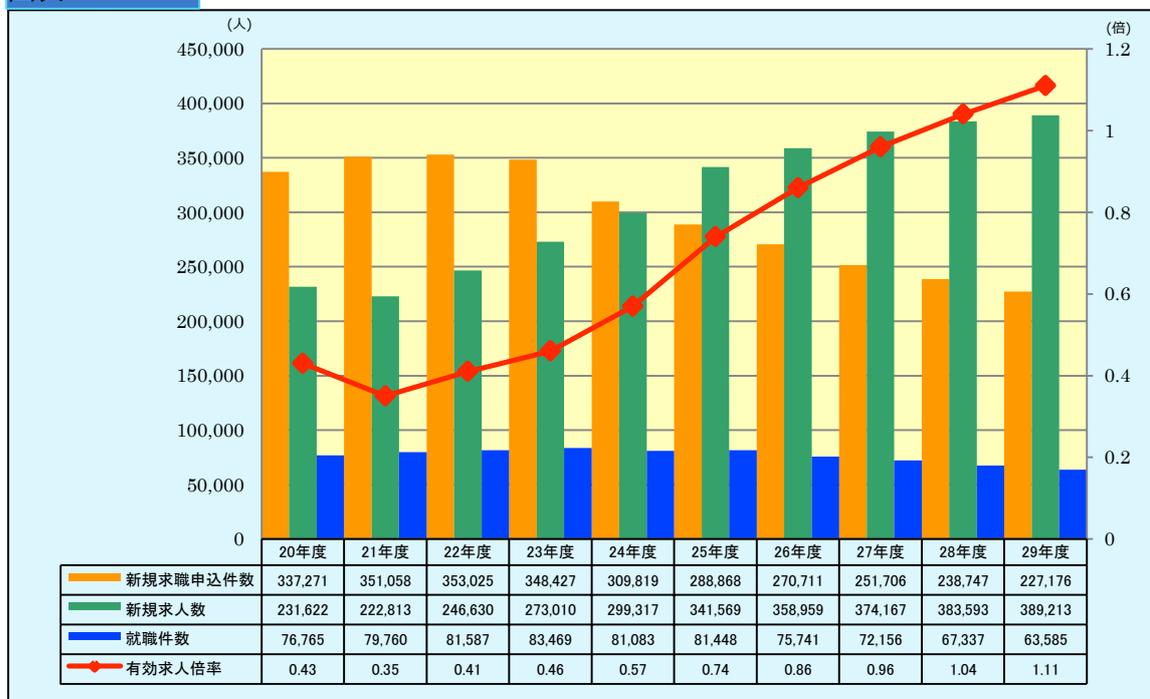
この結果、平成29年度の有効求人倍率は1.11倍と前年比0.07ポイント上回り、8年連続して前年度を上回っており、基調判断は「改善が進んでいる。」としている。

新規求人数は8年連続で前年度を1.5%上回り、新規求職申込件数は7年連続で前年を4.8%下回っている。

平成29年度の新規求人で見ると、主要産業としている8業種のうち建設業、運輸業・郵便業、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業の4業種で増加し、サービス業、卸売業・小売業、情報通信業、製造業の4業種で減少となった。

図表1-2-1

有効求人倍率・就職件数等の推移

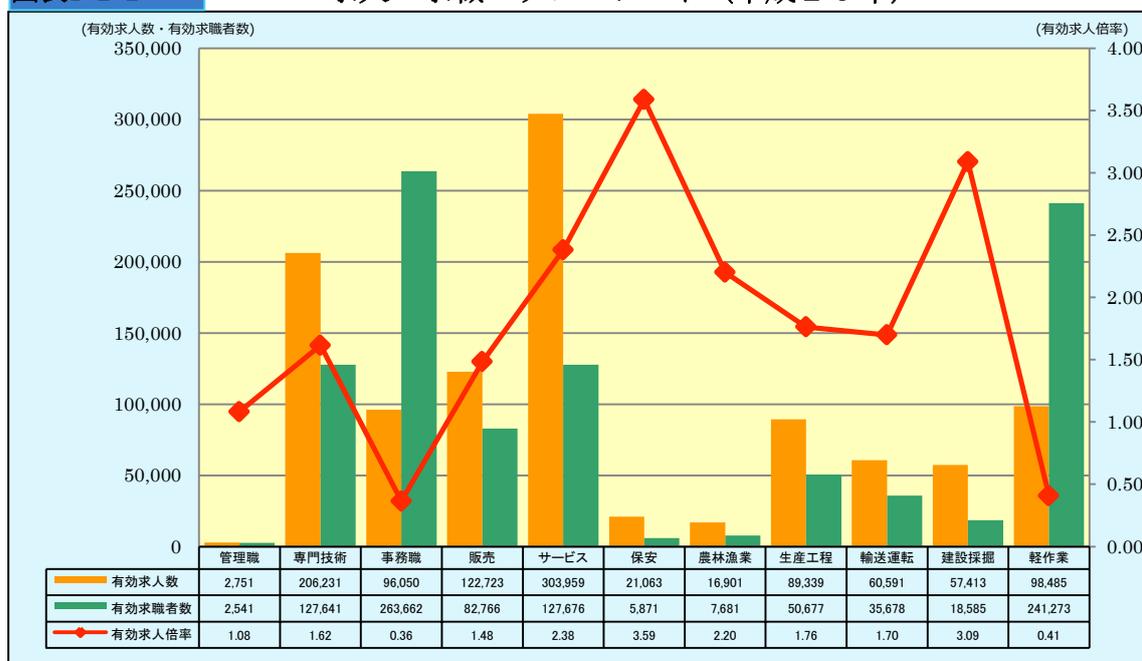


資料出所：北海道労働局業務統計

なお、事務職や専門技術職などでは、求人・求職のミスマッチも見られるほか、建設・運輸・警備分野や医療・福祉分野などでは人手不足が顕著になっている。

図表1-2-2

求人・求職バランスシート（平成29年）



資料出所：北海道労働局業務統計

一方、本道の労働力人口（平成29年平均）は、266万人（男性：149万人、女性：117万人）、雇用者は232万人（男性：128万人、女性：104万人）、完全失業者（平成29年平均）は9万人（男性：5万人、女性：4万人）であり、10年前の平成19年平均と比較すると、労働力人口は12万人減、雇用者は4万人増加となっている（資料出所：総務省労働力調査）。

なお、完全失業率（平成29年平均）は、3.3%（男性：3.6%、女性：3.1%）となり、全国平均の2.8%を0.5ポイント上回り、全国11ブロックの中では、沖縄ブロックに次いで2番目に高い地域となっている（資料出所：総務省労働力調査）。

（2）非正規雇用労働者の雇用状況

本道の非正規雇用労働者（勤め先での呼称が「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他の者」）数は、平成29年平均86万人（平成28年平均87万人）と、役員を除く雇用者総数の39.4%を占めている。

また、週間就業時間が35時間未満の非農林業のパートタイム労働者数は、63万人（平成28年は66万人）と、役員を除く雇用者総数の28.9%を占めている。

そのうち女性は45万人（女性比率は71.4%）で、役員を除く女性雇用者総数に占める割合は44.6%となっている（資料出所：総務省労働力調査）。

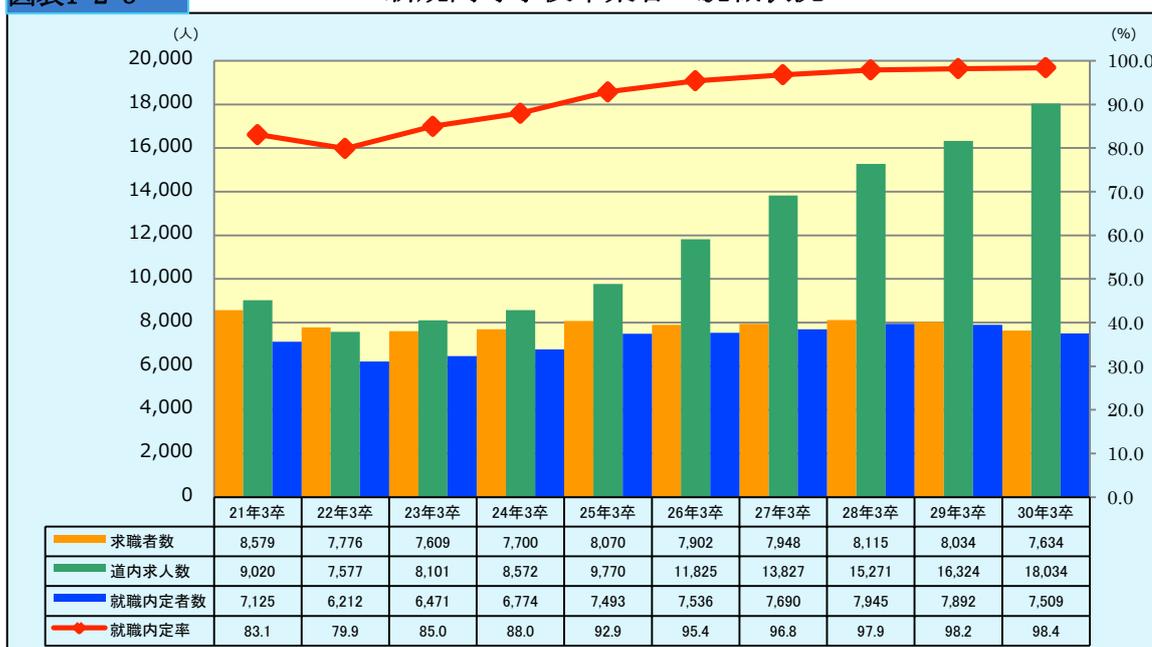
（3）若年者の雇用状況

本道の雇用失業情勢は改善傾向にあり、平成30年3月新規高校卒業予定者の就職内定率は、平成30年3月末現在で98.4%と、前年同期を0.2ポイント上回り、平成3年3月卒並びに平成4年3月卒の98.6%に次ぐ、統計開始以来過去3番目の高水準となっている。

しかしながら、都道府県別にみると、就職内定率（各年3月末現在）は、平成19年3月卒業者以降、下から1～4番目で推移しており、平成29年3月卒業者も下から4番目の低い水準にとどまっている。

図表1-2-3

新規高等学校卒業者の就職状況



資料出所：北海道労働局業務統計

一方、厚生労働省と文部科学省の共同調査による北海道・東北地区の平成30年3月新規大学卒業予定者の就職内定率は、平成30年2月1日現在で90.2%と、前年同期を0.5ポイント上回ったが、全国平均の91.2%よりは低い水準となっている。

さらに、本道の若年者の完全失業率（平成29年10月～12月平均）は、15歳

から24歳の年齢層で6.0%、25歳から34歳の年齢層で3.7%と、全年齢層の2.9%と比べ高く、また、本道の早期離職率（平成26年3月卒業者の3年目までの離職率）は、高校で46.9%、短大で43.7%、大学で37.1%と、全国より高い状況にある（完全失業率の資料出所：総務省労働力調査）

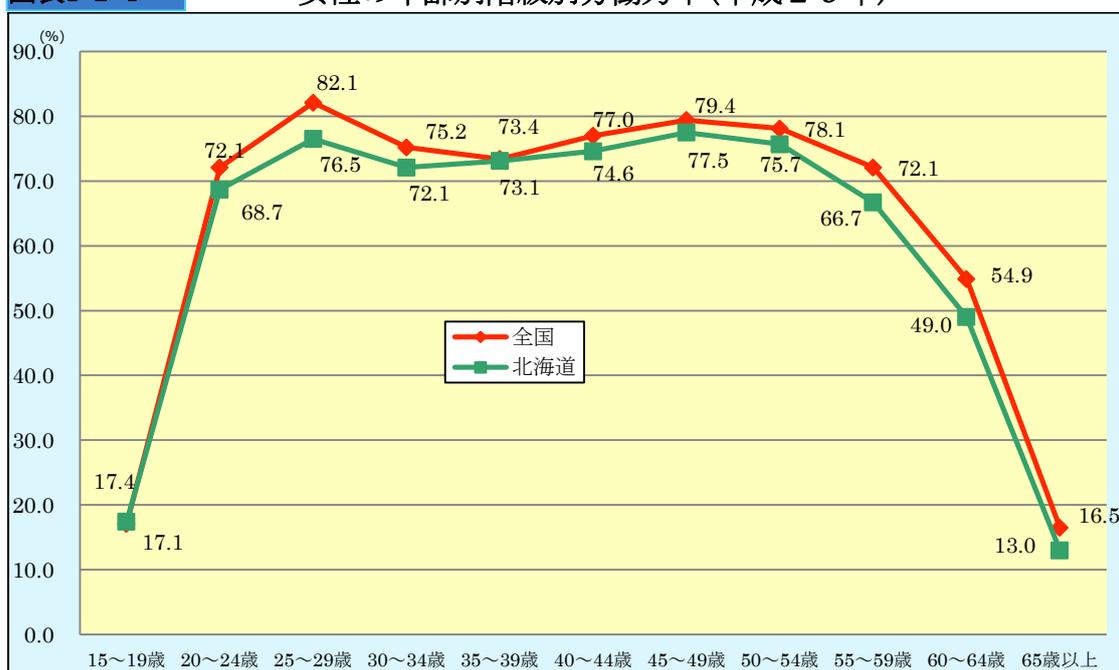
（4）女性の雇用状況

平成29年における女性の労働力率（人口に占める労働力人口の割合）を見ると、全国の51.1%に対し、北海道は46.4%となっている。年齢階級別労働力率は、すべての年齢階級において北海道が全国を下回っている。なお、30歳から34歳までを底とするM字型曲線は全国に比べて緩やかとなっている。

道内の女性の平均勤続年数は8.7年（全国平均9.3年）、男性は12.8年（全国平均13.3年）で、男女差は4.1年と前年より0.3年縮まった。また、男女間賃金格差（一般労働者所定内給与額で男性を100としたときの女性の状況）は北海道は74.8で、全国（73.0）よりも格差が小さい（資料出所：厚生労働省賃金構造基本統計調査）。

図表1-2-4

女性の年齢別階級別労働力率(平成29年)



資料出所：総務省「労働力調査」を基に北海道労働局作成

(5) 高年齢者の雇用状況

平成29年6月1日現在における高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業の割合は31人以上規模企業で99.7%となり前年と同率であった。

また、全年齢層の職業紹介状況については平成29年4月～12月の累計で見ると前年同期と比べ新規求職者は減少しているが、55歳以上の高年齢者は、前年度と比べわずかではあるが増加している。

就職率は全年齢層で28.6%であったが、55歳以上の高年齢者では23.0%であり雇用環境は依然として厳しい状況にある。

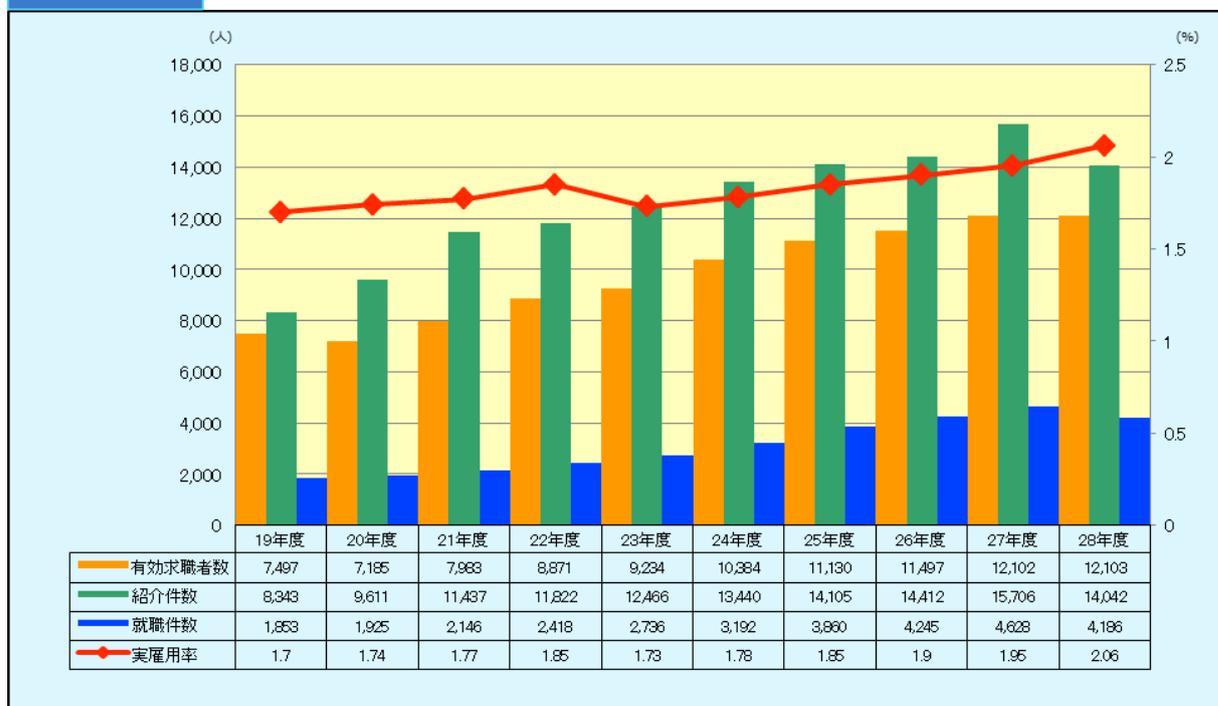
(6) 障害者の雇用状況

平成29年6月1日現在の民間企業（50人以上規模）の障害者雇用状況は、雇用障害者数が過去最高の13,334.5人（前年比5.9%増加）となるなど着実な進展が見られる。実雇用率も前年を0.07ポイント上回る2.13%と、過去最高を更新し、法定雇用率の達成企業割合は54.1%と、前年を2.6ポイント上回った。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成29年4月から30年2月までの累計で、前年同期を2.7%上回る4,301件となっている。

図表1-2-5

障害者の雇用状況



資料出所：北海道労働局業務統計

(7) 季節労働者の雇用状況

本道は積雪寒冷という気象条件のため、季節的に循環雇用を繰り返す季節労働者は建設業とその関連産業を中心に、平成28年度において約5万8千人（平成27年度約6万6千人）を数えている。

(8) 外国人の雇用状況

道内の外国人雇用状況は、平成29年10月末では、事業所数は、3,783事業所で前年同期を17.6%（566事業所）上回り、労働者数は、17,756人で前年同期を17.7%（2,675人）上回っている。国別にみると、中国が41.1%を占め、次いで、ベトナムが24.6%を占めている。

(9) 公的職業訓練の実施状況

平成29年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数¹は4,453人（前年同期より5.2%減）、就職率は施設内訓練で85.9%（同0.1ポイント増）、委託訓練で77.1%（同3.5ポイント増）となっている。また、求職者支援訓練の受講者数²は基礎コースで317人（同17.9%減）、実践コースで716人（同10.6%減）、就職率は基礎コースで67.6%（同4.4ポイント増）、実践コースで68.2%（同1.3ポイント増）となっている。

1 公共職業訓練（離職者訓練）における受講者数は、平成29年12月末現在の数値であり、就職率は、平成29年4月から平成29年9月末までに修了したコースの修了後3か月時点の数値である。

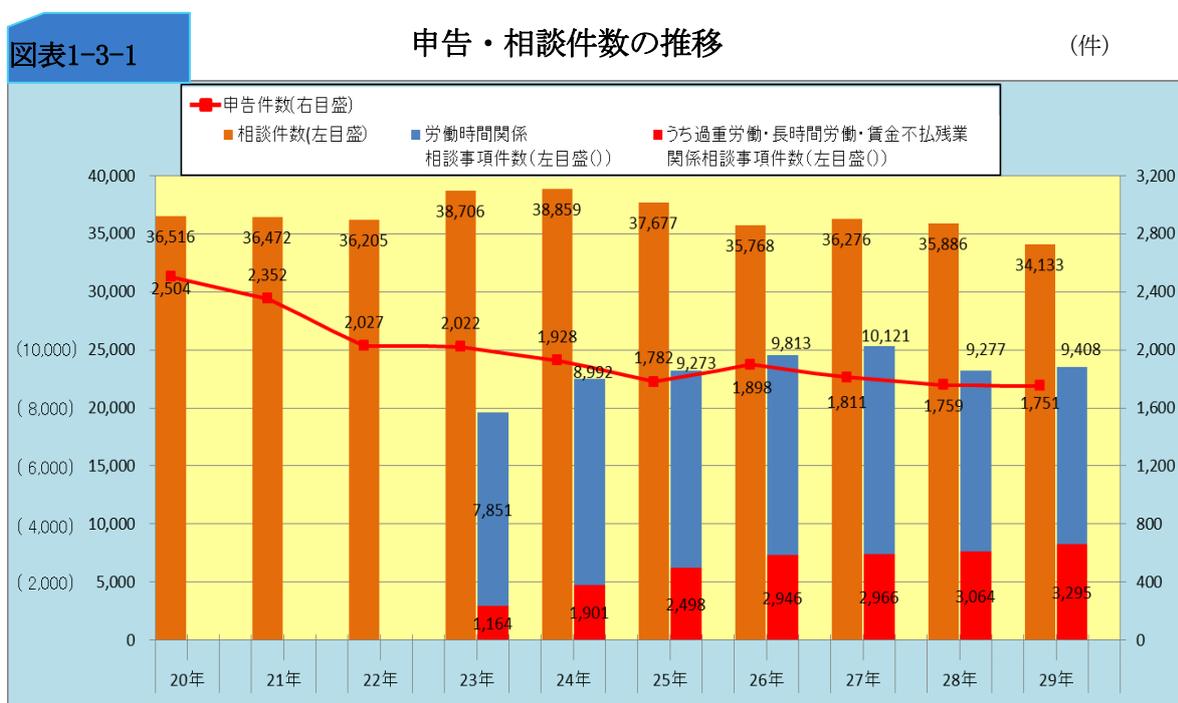
2 求職者支援訓練における受講者数は、平成29年12月末現在の数値であり、就職率は、平成29年4月から平成29年6月末までに修了したコースの修了後3か月時点の数値（速報値）である。

3 労働条件等を巡る動向

(1) 申告・相談の状況

平成29年において各労働基準監督署で取り扱った賃金不払や解雇等労働基準関係法令上問題が認められる申告事案は1,751件(前年比0.5%減)と減少した。

また、労働局全体で受け付けた労働相談は34,133件(前年比4.9%減)と減少したが、依然として高水準で推移している。これを相談事項でみると、過重労働・長時間労働や賃金不払残業は3,295件(前年比7.5%増)と増加している。



資料出所：北海道労働局業務統計

(2) 労働時間の状況

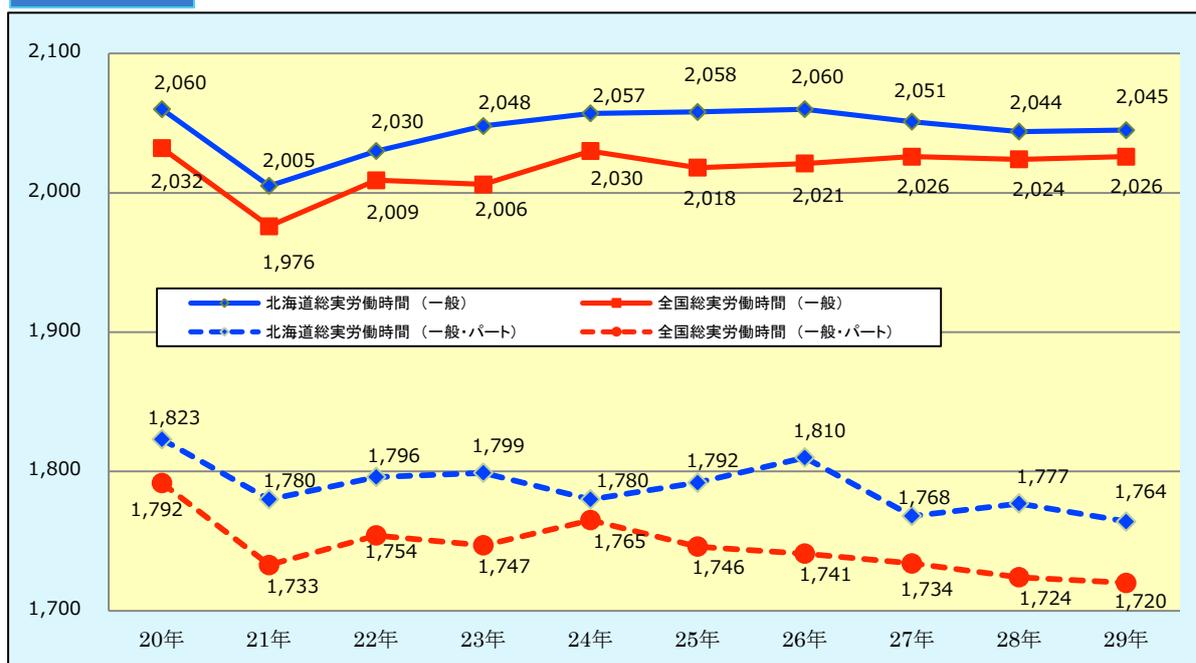
平成29年における北海道の年間総実労働時間は、事業所規模5人以上で1,764時間（所定内労働時間は1,644時間、所定外労働時間は120時間）となっており、前年に比べて13時間減少している。全国では1,720時間（所定内労働時間は1,590時間、所定外労働時間は130時間）となっており、前年と比べて4時間短く、北海道は44時間長い。

一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）の年間総実労働時間は、2,045時間（所定内労働時間は1,888時間、所定外労働時間は157時間）と前年に比べて1時間増加している。全国では2,026時間（所定内労働時間は1,851時間、所定外労働時間は175時間）となっており、前年と比べて2時間長く、北海道は19時間長い。

図表1-3-2

年間総実労働時間の推移(全国・北海道)

(時間)

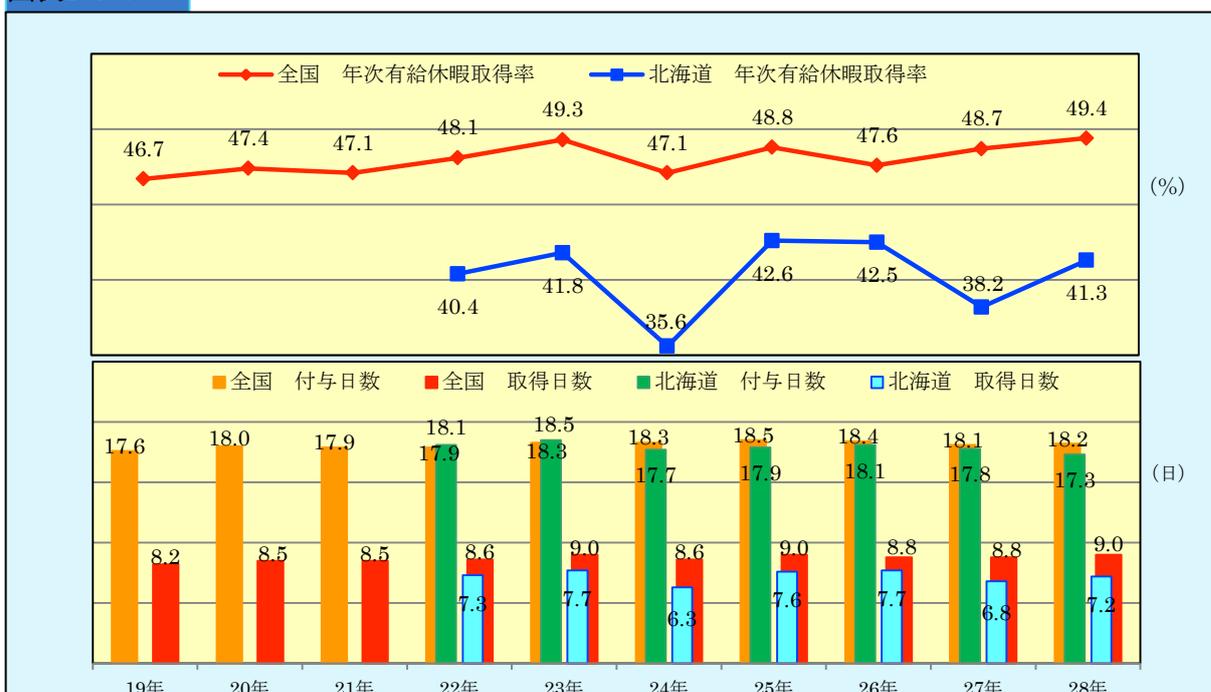


資料出所：毎月勤労統計調査（事業所規模5人以上。平成29年の北海道の値は北海道推計値）

北海道の年次有給休暇の取得率は、近年40%前後で推移している。（全国49.4%に比較し、北海道は41.3%と低い。）

図表1-3-3

年次有給休暇取得率、付与・取得日数の推移(全国・北海道)



※平成19～21年は北海道の数値がないため未計上

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

(3) 賃金の状況

平成29年における北海道の一般労働者の1か月当たりの所定内給与額は276,744円(前年に比べて718円増加)となっている。

全国では307,180円(前年に比べて1,144円増加)となっており、北海道は30,436円少ない。

北海道のパート労働者の賃金額は987円(前年に比べて24円増加)となっている。

全国では1,110円(前年に比べて26円増加)となっており、北海道は123円少ない。

図表1-3-4 一般労働者の所定内給与額とパート労働者の時間額の推移(全国・北海道)



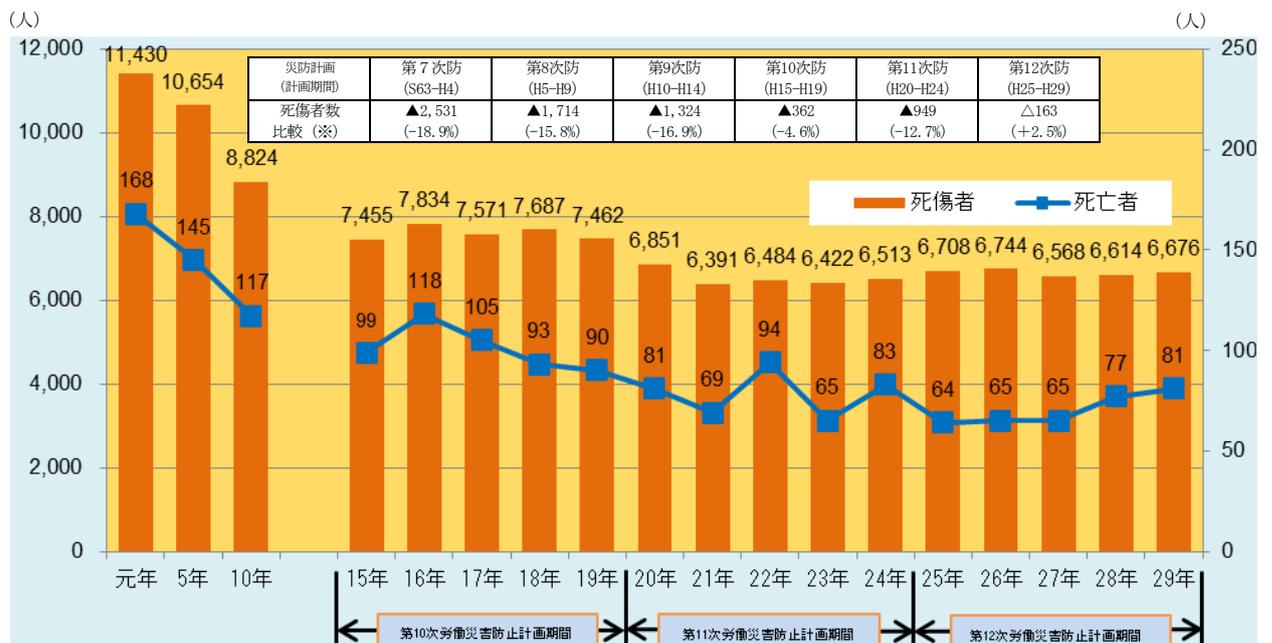
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(4) 安全と健康の状況

労働災害は中長期的には減少しているものの、平成29年の労働災害の発生状況は、死亡者数は81人(前年比4人増)、休業4日以上死傷者数(以下「死傷者数」という。)は6,676人(前年比0.9%増)となっており、第12次労働災害防止計画(以下「12次防」という。)期間において、死亡者数は70人台となり、死傷者数は6,000人台半ばで一進一退を繰り返した。当局の12次防では、平成24年と比較して平成29年に、死亡者数を20%以上、死傷者数を15%以上減少させることを目標として取り組み、平成29年では死亡災害は2.4%減少、死傷災害は2.5%の増加となった。

図表1-3-5

全産業における死傷者数の推移



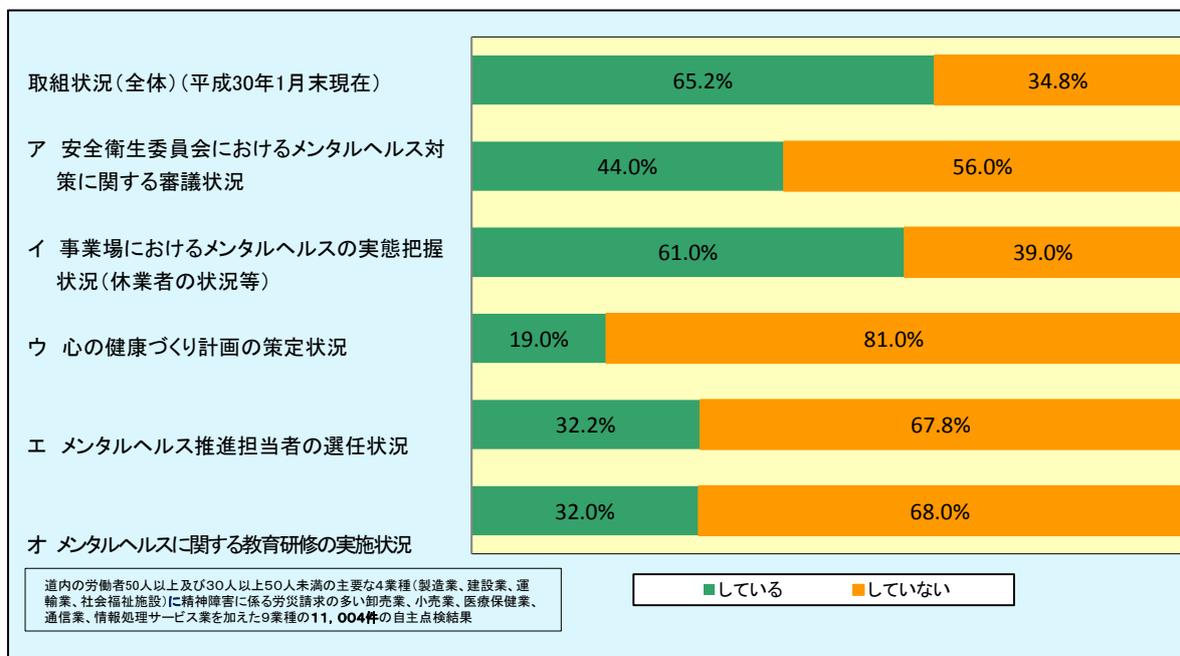
※各災防計画の最終年の死傷者数を前災防計画の最終年の死傷者数と比較したもの。

資料出所：北海道労働局業務統計

職業性疾病は、腰痛を始めとして少なからず発生しており、特に化学物質を始めとする有害物質の取扱いにおいて、平成29年は、一酸化炭素中毒、硫化水素中毒等の休業1日以上災害は12件発生し、死亡者1人を含む19人が被災している。

メンタルヘルス対策については、労働者50人以上の事業場及び30人以上50人未満の主要な4業種（製造業、建設業、運輸交通業、社会福祉施設）と精神障害に係る労災請求が多い5業種（卸売業、小売業、医療保健業、通信業、情報処理サービス業）の事業場において、何らかの取組を行っている事業場は、65.2%（平成30年2月末現在）となっている。

図表1-3-6 北海道内の事業場におけるメンタルヘルス対策への取組状況
(平成30年2月末現在)



資料出所：北海道労働局業務統計

(5) 労災補償の状況

道内における労災保険給付の新規受給者数は、ここ10年間では平成21年度を底に増加傾向にあり、年間3万人を超える状況で推移している。

これら被災労働者等への迅速・適正な補償を最重点目標の一つとし、平成28年度においては約524億7,894万円、件数にして約38万8千件の労災給付等を行った。

脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求件数は高水準で推移しているが、平成28年度においては、脳・心臓疾患に係る労災請求件数は前年度に比べ減少したが、支給決定件数は増加した。また、精神障害事案の労災請求件数、支給決定件数はいずれも前年度に比べ増加した。

また、石綿関連疾患、じん肺症及び振動障害に係る労災請求件数は依然として高水準で推移しており、これら疾病による長期療養者も相当数に及んでいる。

図表1-3-7

新規受給者数の推移

(件)

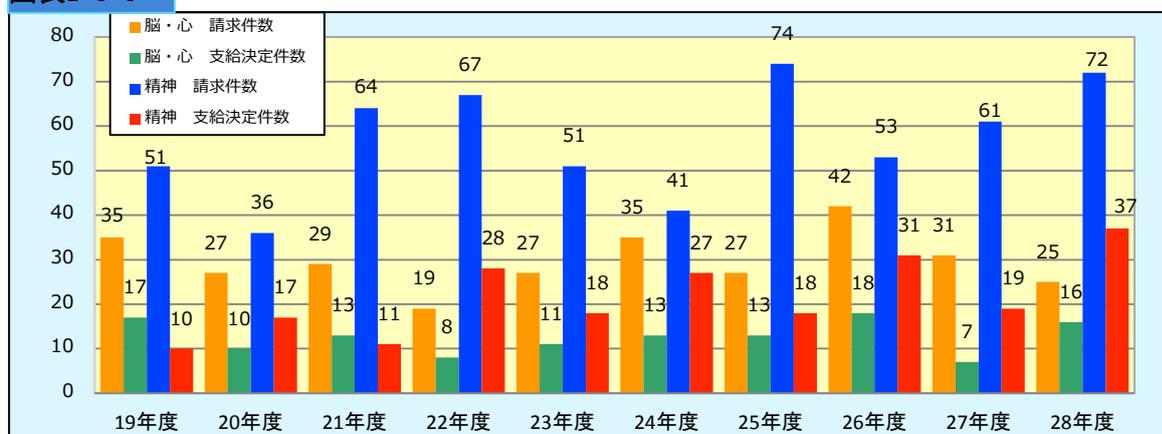


資料出所：厚生労働省「労災保険事業の保険給付等支払状況」を基に北海道労働局作成

図表1-3-8

脳・心臓疾患、精神疾患労災補償状況

(件)



資料出所：厚生労働省「労災保険事業の保険給付等支払状況」を基に北海道労働局作成

第2 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

我が国の持続的な経済成長のためには、企業収益の拡大を賃金上昇、雇用・投資拡大につなげ、経済の好循環を継続的なものとするとともに、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加型の社会を構築していくことが重要である。

このため、「働き方改革」の推進を通じた労働環境の整備・生産性向上の実現、女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画推進等の施策に取り組む必要がある。

北海道労働局においては、現下の雇用や労働条件等の動向に対応するとともに、中長期的には全ての人が、その能力を存分に発揮し、公正、適正で納得して働くことができ、安全で健康に安心して働ける職場環境の実現のため、総合労働行政機関としての機能を地域の中で十分に発揮すべく、以下の課題等に十分留意しつつ、効果的な取組を進めるものとする。

1 働き方改革の着実な実行や人材確保対策の推進等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 働き方改革の推進

平成29年3月28日に「働き方改革実行計画」が閣議決定され、これに基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、労働生産性向上、長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者が活躍しやすい環境整備、病気の治療と仕事の両立、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労、高齢者の就業促進等について、各行政が連携して取組を進めることとなった。

北海道労働局においては、労使団体、金融機関や関係行政機関を構成員とする「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」で採択された「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言～全ての人が健康で安心して活躍できる社会に～」(平成27年12月)及び当局策定の「北海道働き方改革・雇用環境改善プラン」(平成28年度から5年間の計画)に基づき、働き方改革の推進に取り組む。

【取組の方向・目標】

- | |
|---|
| <p>ア 「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」を開催するとともに、「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」(以下「共同宣言」という。)及び「北海道働き方改革・雇用環境改善プラン」並びに金融機関等との連携協定に基づき、道内全体における働き方の見直しに向けた気運の醸成に取り組む。</p> <p>イ 中小企業・小規模事業者に対し、働き方改革への取組を支援する。</p> <p>ウ 労働条件及び職場環境の改善についての周知・啓発を行う。</p> |
|---|

【対 策】

ア 働き方改革の推進に向けた気運の醸成

(ア) 北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議の開催

「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」を開催し、地域の実情に応じた働き方改革の推進に向けた気運の醸成を図る。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合は、適正な施行に向け、同会議構成員の理解、協力を得て、道民への十分な周知を図る。

(イ) 地方自治体、団体等への共同宣言賛同の働きかけ等による環境整備の推進

① 共同宣言賛同の働きかけによる気運醸成の推進

「共同宣言」に賛同する地方自治体や各種団体等を当局ホームページに掲載し、周知・啓発等において密接に連携を図りながら道内全体における気運の醸成等の取組を実施する。

② 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備の推進

地域において、関係労使、自治体、行政機関等が協働で協議会を設置し、地域の祭り等のイベント、学校休業日などに合わせた計画的付与制度の活用等による年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけることにより、地域の特性に合わせた年次有給休暇の取得促進の気運の醸成を図る。

(ウ) 事業主等への働きかけ及び情報発信

① 管内主要企業の経営トップ等への働きかけ

管内主要企業の経営トップ及び関係団体に対し、労働局幹部による働きかけを実施し、企業における働き方改革への理解を一層促進するとともに、働き方改革に積極的に取り組んでいる企業の事例を収集して、当局ホームページの「働き方改革」専用サイト及び「働き方・休み方改善ポータルサイト」により情報発信する。

② 金融機関との協定による労働施策の周知

道内全域にネットワークを持つ金融機関との「働き方改革推進に係る包括連携に関する協定」により、金融機関と連携して、企業に対し、労働の質を高め生産性向上を図るためのセミナー等の開催や、金融窓口を通じた労働施策の周知等を行い、働き方改革の一層の推進を図る。

③ コンサルタント等の訪問指導

働き方・休み方改善コンサルタント等の行う個別事業場訪問指導等により、「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）の周知・啓発を行い、労働時間等の設定の改善のための助言指導を実施する。

また、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の活用を促し、企業における自主的な取組を促進する。

④ テレワークの推進

平成29年度に刷新された「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、局幹部による企業トップ訪問やコンサルタントの企業訪問などの機会をとらえて周知する。

⑤ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

医療機関における勤務環境の改善を総合的に支援する拠点として北海道が設置した「北海道医療勤務環境改善支援センター」や関係機関・団体と連携しながら、研修会の開催等を通して労働時間管理や職場定着等の労務管理全般に係る支援を積極的に実施する。

イ 中小企業・小規模事業者への支援

(ア) 「北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター」による支援

中小企業・小規模事業者における働き方改革を総合的に支援するために設置した「北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター」において、電話相談を含めた個別相談・支援を実施するとともに、関係機関と連携し、セミナーや出張相談会を実施する。また、これらの支援を効果的に促進するため、北海道が設置した「ほっかいどう働き方改革支援センター」とも連携を図る。

(イ) 生産性向上による賃金引上げ、労働時間短縮のための支援

事業場内の最も低い時間給が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が賃金引上げを行い、生産性向上のための設備導入等を行った場合に費用の一部を助成する「業務改善助成金」について、関係団体等の協力を得つつ、周知に努め、積極的な活用を図る。

併せて、生産性を高めながら労働時間の削減に取り組む場合に助成する「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図る。

また、「北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター」においても、賃金引上げのための業務改善や時間外労働の上限規制等の円滑な対応に関する各種支援を行う。

ウ 労働条件及び職場環境の改善についての周知・啓発

(ア) 無期転換ルールの普及等

労働契約法に基づく無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）について、平成30年4月以降無期転換の申込みが本格化する一方で、無期転換ルールの意図的に避けることを

目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念される。このため、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、中小企業向けセミナーの実施等あらゆる機会をとらえて無期転換ルールを周知し、企業における法の目的に沿った適切な対応を促す。併せて、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法について、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に引き続き適切に対応するとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会をとらえ、労使双方に法の内容について周知を図る。

また、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

さらに、実際に雇止めにあった等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

(イ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスターや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用してパワーハラスメントの予防・解決に関する周知及び労使の具体的な取組の促進を図る。

(2) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用の処遇改善

【取組の方向・目標】

- | |
|------------------------------------|
| ア 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主を支援する。 |
| イ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に関する法制度の周知を図る。 |

【対 策】

- ア 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主への支援
(ア) 均等・均衡待遇に関する相談支援の実施

雇用均等指導員により、特に中小企業事業主に対して、均等・均衡待遇に関する相談支援を実施するとともに、均衡のとれた賃金決定を促進するため職務分析・職務評価の普及促進に努める。

また、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた企業の取組を支援するため「北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター」の活用を促す。

(イ) キャリアアップ助成金の活用促進

非正規雇用労働者の正社員への転換や処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金」の周知を行い、積極的な活用を促す。

- イ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に関する法制度の周知

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場

合には、改正法及びガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会をとらえて、労使双方に周知徹底を図る。

また、「北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター」を活用し、特に中小企業・小規模事業者に対する雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の理解を促進するとともに、事業主へのきめ細かな支援に努める。

(3) 長時間労働の是正及び労働災害防止・健康確保対策の推進

【課題】

長時間労働が疑われる事業場等に対する監督指導において5割を超える事業場に違法な長時間労働が認められたところであり、引き続き、長時間労働が行われている企業等に対する取組を徹底し、長時間労働の是正を図っていく必要がある。

また、死亡災害の撲滅と死傷災害の減少に向けた取組及び健康に働くことのできる職場環境の整備を推進する必要がある。

【取組の方向・目標】

- ア 違法な長時間労働を複数の事業場で行う企業に対する全社的な是正指導や是正指導段階での企業名公表制度の取組の徹底等により、長時間労働の是正を図る。
- イ 第13次労働災害防止計画（以下「13次防」という。）の初年度となる平成30年度は、目標達成（2017年と比較して2022年までに、死亡災害を20%以上減少、休業4日以上死傷災害を5%以上減少）に向けて取り組む。
- ウ 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進するとともに、疾病を抱える労働者等の健康確保対策を推進する。

【対策】

ア 長時間労働の是正の取組

各種情報から長時間労働が行われている疑いがある事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を徹底する。

特に、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業に対する全社的な是正指導や是正指導段階での企業名公表制度の取組を徹底する。

イ 第13次労働災害防止計画における取組

死亡災害を撲滅させるための重点業種対策を展開するとともに、死傷災害を減少させるための対策として業種別及び業種横断的な対策を推進する。

ウ 労働者の健康確保対策の推進

過労死やメンタルヘルス不調が社会的問題として注目される中で、労働者の健康確保対策の強化、とりわけ職場におけるメンタルヘルス対策の推進等に取り組む。

また、疾病を抱える労働者等の健康確保を推進するため、「治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（以下「両立支援ガイドライン」という。）の周知等や疾病を抱える労働者等を支援する仕組みづくりを行う。

(4) 人材不足分野などにおける人材確保対策の推進と生産性向上による労働環境の整備

【課題】

雇用情勢の改善に伴い、介護、看護、保育といった福祉分野や、建設、運輸及び警備などの分野において人材不足の状態が続いていることから、雇用管理改善の促進と求職者に対する情報提供や職業相談・職業紹介を強化し、当該分野における人材の確保を図る必要がある。

【取組の方向・目標】

- ア 人材不足分野などの人材確保対策として、関係機関と連携しつつ、求職者及び求人者の支援を行い、マッチングの強化を図る。
- イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」と企業の生産性向上の取組への支援を推進する。

【対策】

ア ハローワーク札幌に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、各ハローワークにおいて、関係機関と連携しつつ、人材不足分野への求職者支援及び求人充足支援により人材確保支援を行う。

(ア) 福祉分野の人材確保支援

介護については、北海道及び関係機関等とのネットワーク（北海道福祉人材確保推進協議会）を活用し、福祉人材合同面接会を開催するとともに、潜在有資格者の掘り起こしや、きめ細かな職業相談、職業紹介、訓練機関の活用、求人者への雇用管理に関する助言、指導等により、福祉人材確保対策を推進する。

看護については、ハローワーク札幌、札幌東、札幌北と北海道ナースセンターが連携する「北海道ナースセンター・ハローワーク連携事業」において、看護師等（看護師、准看護師、保健師、助産師）の資格取得者及び取得予定者の求職者情報を共有し、マッチングを図る。

また、保育については、ハローワーク札幌、札幌東、札幌北、旭川において、「保育士マッチング強化プロジェクト」として、求人・求職へのフォローアップのほか、これらの地方自治体や関係機関等と連携して面接会（保育園ミーティング）やセミナー等を実施する。

(イ) 福祉分野以外の雇用吸収力の高い分野への人材確保支援

農林水産や建設、運輸及び警備などの分野には、雇用機会が存在するにもか

かわらず、就業環境・条件等の問題から地域住民の雇用に結びついていない業種も見受けられる。

このため、ハローワークでは北海道、市町村及び関係団体等と連携しながら、職業相談、職業紹介、各種関連情報の提供等を実施し、雇用管理の改善に向けた助言・指導を行う。

また、合同企業説明会・面接会や職場見学会等を通じ、当該業種における安定的な人材確保と就業機会の拡大を図る。

特に建設業については、北海道労働局、北海道開発局、北海道及び北海道建設業協会を構成員とする北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会において、地域の建設技術者・技能者等の現状や課題を的確に把握し、雇用改善に係る助言や各種助成金制度の周知を行うことにより、人材確保支援を推進する。

さらに、専門工事職種の人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就業者等に対し、研修、実習等の訓練から就職までをパッケージで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」への参加勧奨により人材不足解消に努める。

イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」と企業の生産性向上の取組への支援を推進する。

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

事業主の求人充足ニーズや雇用管理に係る相談ニーズに的確に対応して、人材の確保や定着、育成を促進するため、適切な指導・助言や助成金等の各種援護制度の情報提供など事業主に対し、「魅力ある職場づくり」のための総合的な雇用管理指導を展開する。

(イ) 人材確保等支援助成金の活用促進

雇用管理制度の導入などを通じた雇用管理改善を推進し、「魅力ある職場づくり」によって人材の定着、確保に取り組む事業主を支援する人材確保等支援助成金について、積極的な周知に努め利用促進を図る。

(ウ) 各種助成金の活用による企業の生産性向上の取組に対する支援

一部の労働関係助成金に導入されている、生産性が向上した企業に対する割増助成を積極的に周知し、各種助成金の活用促進を図ることにより、企業の生産性向上の取組を支援する。

2 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進等

女性の活躍推進のためには、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、女性活躍推進法に基づく取組の実効性の確保とともに、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けて、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

また、希望に応じた働きやすい環境を整備するとともに、出産・子育て等で離職した者への再就職支援が課題となっており、女性が意欲と能力を十分に発揮していく必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上企業について、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。また、300人以下の中小企業について、女性の活躍推進の取組を促す。

イ 子育てと仕事の両立を望む女性等にマザーズハローワーク等において、一人ひとりの希望や状況に応じたきめ細かな就職支援を行う。

ウ ひとり親に対する家庭環境等に配慮した就労支援を行う。

【対 策】

ア 女性活躍推進法の実効性確保

(ア) 一般事業主行動計画等の策定促進等

301人以上の企業について、策定・届出等された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。また、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業についても、一般事業主行動計画の策定取組への支援を行う。

併せて、スマートフォン対応により利便性の増した「女性の活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

さらに、多くの企業が「えるぼし認定」を目指すよう、認定制度について、公共調達の際加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

(イ) 中小企業における女性活躍推進に向けた取組の促進

中小企業に対し、女性活躍推進に取り組むことは企業が抱える人手不足対策にもつながるということが経営者等に十分理解されるよう、働き方改革の

推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて周知・啓発を行い、女性活躍推進に向けた取組を促す。

併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

(ウ) ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

ポジティブ・アクションに取り組む事業主を支援するため、他の模範となるポジティブ・アクションを推進している企業を公募し表彰する「均等・両立推進企業表彰」や好事例の情報提供を行う。

イ 子育てと仕事の両立を望む女性等への就職支援

マザーズハローワーク札幌及び道内ハローワークのマザーズコーナーにおいて、子育て女性等の来所しやすい環境整備と仕事と子育てが両立しやすい求人情報の提供、託児付きセミナーの実施や担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等の就職支援を実施する。

さらに、北海道労働政策協定により北海道との協働により女性の就業支援を実施するとともに、札幌市との雇用対策協定に基づき、札幌市が実施する女性に対する総合的な就労支援と緊密に連携する。

ウ ひとり親に対する家庭環境等に配慮した就労支援

ひとり親家庭の自立支援を行う地方自治体等と連携し、特定求職者雇用開発助成金、職業訓練制度及びトライアル雇用制度などの支援制度を活用し、家庭環境等に配慮したきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方自治体にハローワークの臨時職業相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施し、就職のための支援を行う。

(2) 若年者の雇用対策の推進

【課題】

新規学卒者の就職内定率は改善しつつあるものの、北海道の新規学卒者は地元就職志向が強いことや、希望に応じた雇用の受け皿が必ずしも十分とは言えないため、業種、職種によってミスマッチが生じている。このため、学校等と密に連携しながら、早期からの職業意識形成に取り組むとともに、マッチングによる就職支援を強化する必要がある。

また、若年者の早期離職率が高く、一度は正規雇用された場合であっても離職後にフリーターとなっている者や未内定のまま卒業した者の多くが不安定な非正規雇用を繰り返すフリーターになることが懸念されるため、関係機関と連携を図り、これ

らの若者が正社員として就職し、職場定着が図られるよう支援することが必要である。

【取組の方向・目標】

ア 新規学卒者の就職内定率について、前年度実績以上を目指す。

イ フリーター等の正社員就職数について、12,977人以上を目指す。

ウ 北海道労働政策協定に基づく「北海道わかもの就職応援センター」（みらいっぽ）を拠点とした取組を始め、北海道との連携による若年者就職支援に、全道的に取り組む。

【対 策】

ア 新規学卒者の就職支援

(ア) 新規高卒者に対する就職支援

ハローワークに配置されている学卒ジョブサポーターが、計画的に高校を訪問し、支援ニーズの把握に努めるとともに、求人開拓・求人要請、求人情報の提供、就職準備講習、模擬面接、個別相談、就職面接会や企業説明会等の支援を行う。

(イ) 新規大卒者等に対する就職支援

新規大卒者等の支援の拠点である札幌新卒応援ハローワーク及び管内に大学等が存在しているハローワークにおいて、大学等との連携強化による出張相談、就職支援セミナー及び就職面接会や企業説明会を実施する。

(ウ) 新卒者に対する職場定着支援

職業意識の早期形成に向け、就職を希望する高校生に対し、職業講話を積極的に実施するほか、就職内定者を対象としたビジネスマナー等のセミナーを実施する。

また、在職者を対象としたセミナーの実施や学卒ジョブサポーター等による電話や事業所訪問により仕事に関する悩みや不安等に対応する相談を行うなど、在学中から就職後の職場定着までの各段階を通じて一貫した支援を実施する。

(エ) 関係機関と連携・協力した就職支援

地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実現するため、北海道労働局、ハローワーク札幌、北海道、札幌市、労働団体、事業主団体及び学校等の関係者を構成員とする北海道新卒者等就職・採用応援本部において、情報の共有化と現状認識の一体化を図り、各関係機関の連携を密にし、新卒者・既卒者の就職支援を推進する。

(オ) 「若者雇用促進法」に基づく就職支援

若者雇用促進法に基づき、新規学卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度「ユースエール認

定制度」の取組を促進するとともに、一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を実施する。

イ フリーター等の正社員就職の推進

安定した職業に就くことを希望するフリーターや就職氷河期世代も含め、やむなく非正規雇用労働者として就労している者に対して、個々のニーズや能力等に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。なお、職場定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりに重点を置いてフォローアップを行う。

「札幌わかものハローワーク」及びハローワークに設置している「わかもの支援窓口」においては、担当者制による支援を強化する。また、道内8つの地域若者サポートステーションと連携し、若年無業者の職業的自立支援の推進を図る。

ウ 北海道との連携による若年者就職支援

「ジョブカフェ北海道（北海道若年者就職支援センター）」、「札幌わかものハローワーク」、「札幌新卒応援ハローワーク」の一体的運営施設である北海道わかもの就職応援センター（みらいつぼ）を拠点とした就職支援を始め、ジョブカフェ地方拠点においては、ハローワークと一体となった就職支援を行うなどジョブカフェ北海道の機能を最大限活用した効果的な取組を推進する。

また、職場見学会、企業説明会などを行う若年者地域連携事業により、北海道と連携した効果的な就職支援を展開する。

(3) 障害者、難病・がん患者等の雇用対策の推進

【課題】

障害者の社会参加が進展し、就業に対する意欲も高まりを見せる中で、障害者雇用の促進を図っていくためには、法定雇用率制度の周知、雇用率達成指導、職業相談・職業紹介、各種の雇用支援策等を効果的に実施していく必要がある。

また、福祉・教育・医療機関や職業能力開発機関などの関係機関と連携し、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病といった多様な障害特性などに応じたきめ細かな就労支援の強化、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者に対する就労支援を的確に実施する必要がある。

【取組の方向・目標】

ハローワークの紹介による障害者の就職件数について前年度実績以上を目指す。

【対策】

ア 雇用率達成指導の厳正な実施

平成30年4月1日からの法定雇用率引上げについて、積極的な周知に努め、障害者及び事業主等からの相談に的確に対応するとともに、法定雇用率未達成の

企業に対して、職業紹介業務と一体となった厳正かつ計画的な指導を行い、地域における実雇用率の向上、未達成企業割合の低減を図る。

特に、実雇用率、達成企業割合がともに低い中小企業、障害者雇用ゼロ企業などを重点的に指導することとし、北海道、事業主団体、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部（以下「機構北海道支部」という。）と連携して、障害者雇用や支援策について事業主の理解の浸透を図ることにより、障害者雇用の促進を図る。

また、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場にある雇用率未達成の公的機関については、速やかな法定雇用率の達成に向け、徹底した指導を実施するとともに、障害者雇用の理解の促進に有効な知的障害者等のチャレンジ雇用の実施を強力に働きかける。

イ きめ細かな職業相談・職業紹介と障害特性・就労形態に応じた支援の充実

ハローワークにおいては、障害の種類及び程度等障害者個々の状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

また、実施に当たっては、北海道障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の体制・機能の強化を図るとともに、就職面接会、就職ガイダンス、障害者トライアル雇用事業やジョブコーチなどの各種支援策を有効に活用する。

精神障害者の就労支援については、精神障害に対する専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターをハローワークに配置し、カウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。

また、デイケアなど就労支援サービスを提供している精神科医療機関とハローワークとの連携強化を図り、精神障害者の一般就労に努める。

発達障害者や難治性疾患患者については、就職支援ナビゲーターや難病患者就職サポーターが、北海道障害者職業センターを始め、発達障害者支援センターや北海道難病センターなどと連携を図り、ハローワークにおける専門的な支援体制を強化するほか、安定的な就職を推進するため「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者コース）」について、事業主に対して効果的な周知・活用を図る。

さらに、精神障害者及び発達障害者の職場環境づくりとして、精神・発達障害者しごとサポーターの養成に努める。

ウ がん患者等への就職支援

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者に対する就職支援として、道内各がん診療連携拠点病院と連携して専門性の高い就職支援に取り組む。

特に、ハローワーク札幌、札幌東及び旭川において就職支援ナビゲーターを配置し、北海道がんセンターほか地域のがん診療拠点病院との連携のもと、個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介や医療機関への出張相談等の就職支援を実施する。

エ 障害者の職業能力開発支援の推進

障害者職業能力開発校における訓練、一般の公共職業能力開発施設を活用した訓練及び民間企業等に委託する障害者委託訓練について、障害者雇用の促進のため、北海道との連携を一層密にし、積極的かつ効果的な受講あっせん等に努める。

(4) 高齢者の雇用対策の推進

【課題】

高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働ける生涯現役社会の構築に向け、企業における高齢者の活用を促進する必要がある。

また、65歳以上の新規求職者が増加していることから、高齢者の再就職の促進を強化するとともに、高齢者の多様なニーズに対応した就業機会を提供する必要がある。

【取組の方向・目標】

- | |
|------------------------------|
| ア 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進を図る。 |
| イ 高齢者の再就職支援の充実・強化を図る。 |
| ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の強化を図る。 |

【対策】

ア 定年延長・継続雇用の延長に向けた環境の整備

(ア) 高齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導

雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を行い、必要に応じて労働局及びハローワークによる訪問指導を実施する。なお、改善がみられない事業主については、企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

また、雇用確保措置の効果的な導入指導を実施するため、機構北海道支部の高齢者雇用アドバイザーと連携協力を行う。

(イ) 希望者全員が65歳まで働ける企業等及び年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の普及・促進

希望者全員が65歳まで働くことができる制度の導入のため、ハローワークが主体となって雇用確保措置の導入支援を実施する。

また、機構北海道支部が支給事務を行っている「65歳超雇用推進助成金」

の利用について、事業所訪問をする際や求人窓口において、リーフレット等の配布、配置による周知を行う。

イ 高年齢者の再就職の援助・促進

(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、その着実な施行を図る。

(イ) 高年齢者の再就職支援の強化

高年齢者に対し、ハローワークにおいてきめ細かな職業相談・職業紹介等を行うとともに、トライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金等を積極的に活用し、高年齢者の早期再就職の促進を図る。

また、今後は65歳を超えても働きたい求職者に対する支援が重要になってくるため、ハローワーク札幌、札幌東、札幌北、函館、旭川及び帯広に設置している「生涯現役支援窓口」において、高年齢者の求人確保に努め就労支援を充実・強化する。「生涯現役支援窓口」を設置していないハローワークにおいても、個々の状況に応じたきめ細かな再就職支援を行う。

さらに、中高年齢者等に幅広い就職支援メニューを提供する取組として、北海道が実施する北海道中高年齢者就職支援センター事業（ジョブサロン北海道）の支援窓口とハローワークが連携し、効果的な再就職支援に取り組む。

(ウ) 高年齢者スキルアップ・就職促進事業の実施

高年齢者のスキルアップを図るため、民間事業者等に委託して、技能講習を実施し、面接会、就職後のフォローアップ等を一体的に実施する。

ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大・シルバー人材センター事業等の推進

高年齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組を支援し、先駆的なモデル地域の普及を図るため、事業委託により「生涯現役促進地域連携事業」を、道内4地域において実施し、雇用・就業機会の拡大に努める。

また、シルバー人材センター事業は、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者にとって大きな役割を果たしており、引き続き、ハローワークと各シルバー人材センターが連携し、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供に努める。

第3 労働行政の重要課題・目標・対策

1 雇用環境・均等行政の重点施策

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

【課題】

妊娠・出産を機に退職する女性が多く、妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメントに関する相談が増加するとともに、依然としてセクシュアルハラスメントに関する相談も多いことから、男女雇用機会均等法の周知啓発及び履行確保が重要である。

【取組の方向・目標】

性別による差別の禁止及び妊娠等を理由とする不利益取扱い禁止に係る法違反事案に厳正に対応し、報告徴収における指導事項の是正率を年度末において9割以上とする。

【対策】

ア 男女雇用機会均等法の実効性確保

- (ア) 性別による差別及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応
事業主に対する報告徴収を計画的に実施し、募集・採用・配置・昇進等における性別を理由とする差別や、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について、事業主に対して、法の内容の理解と遵守を促し、履行確保を図る。特に、非正規雇用労働者への法令適用について、労使への周知徹底を行う。また、これらについて法違反が疑われる事案を把握した場合には、厳正に是正指導等を実施する。

さらに、個別事案に関する相談に対しては、相談者のニーズに応じて、紛争解決の援助又は調停により、円滑かつ迅速な解決を図る。

(イ) 職場におけるハラスメント対策の推進

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントが複合的に生じることもあることから、これらの防止対策を一体的に実施するよう事業主に促す。

また、報告徴収を実施し、防止対策を講じていない事業主に対し、助言、指導等を実施する。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

【課題】

平成29年1月及び10月に施行された改正育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、仕事と家庭の両立を支援するため育児休業や介護休業を取得しやすい環

境整備に積極的に取り組む事業主等を支援する必要がある。また、男性の育児休業の取得を促進するとともに、多くの企業がくるみん認定・プラチナくるみん認定を目指して取り組むよう促す。

【取組の方向・目標】

- ア 育児休業取得等を理由とした不利益取扱いに対する的確な是正指導と中小企業への規定整備等の支援により、改正育児・介護休業法の履行確保を図る。
- イ 次世代育成支援対策推進法に基づき、101人以上企業における一般事業主行動計画の策定・届出の完全履行を目指す。くるみん認定・プラチナくるみん認定の申請に向けた一般事業主行動計画の策定を積極的に働きかける。

【対 策】

ア 改正育児・介護休業法の確実な履行及び周知

(ア) 中小企業の労働者、非正規雇用労働者を含めた改正育児・介護休業法の周知徹底

労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて、事業主に対する報告徴収を効果的に実施し、育児・介護休業制度等の規定整備を進め、法の確実な履行確保を図る。

また、市町村と連携して母子手帳交付時に育児休業制度等をわかりやすく解説した資料を配付することや地域包括支援センター等と連携して介護休業制度等を紹介した資料を配付すること等により、労働者への両立支援制度の周知を図り、中小企業の労働者等が育児休業等を利用しやすい環境整備を図るとともに、介護を理由とする離職の防止に努める

なお、派遣労働者についても、需給調整事業課と連携し法令遵守を徹底する。

(イ) 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

育児・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いに関する相談には、相談者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応するとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに事業主に対する報告徴収・是正指導等を行う。また、相談者のニーズに応じ、紛争解決援助又は調停により、円滑かつ迅速な解決を図る。

(ウ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備を効果的に推進するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等を周知する。

また、仕事と介護の両立支援や男性の育児休業取得を促進するため、両立支援等助成金を積極的に周知する。

イ 一般事業主行動計画の策定・届出等の完全履行及び認定企業の拡大

各企業の実態に即した行動計画の策定を促すとともに、行動計画の目標が達成されるよう必要な支援を行う。また、くるみん認定・プラチナくるみん認定のメリット（求人票への認定マーク表示や中小企業両立支援助成金の支給対象期間延長、公共調達における加点評価等）や中小企業への特例を含め、認定基準の周知を広く行うとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けた積極的な働きかけを行う。

また、届出が義務化されている未届企業に対し督促指導等を徹底する。

(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

【課題】

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するとともに、正社員転換措置の徹底を図るため、パートタイム労働法の着実な履行確保が重要である。

【取組の方向・目標】

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保及び正社員転換について、報告徴収により法の履行確保を図る。

【対策】

ア パートタイム労働法の確実な履行

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた公正な待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均等・均衡待遇及び正社員転換推進の措置等に重点をおいて報告徴収を行うことにより法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別事案に関する相談については、速やかに報告徴収を実施し、法違反には迅速かつ的確な指導を行う。

(4) 個別労働関係紛争の解決の促進

【課題】

労働相談件数は依然として高水準で推移しており、その内容はいじめ・嫌がらせを含む各種ハラスメント、自己都合退職、解雇等多岐にわたり相談内容も複雑・困難化してきている。

このような現状において、労働問題の総合的相談機関として「ワンストップ・サービス」の役割を担う総合労働相談コーナーは、相談内容を幅広く受け付け、適切な関係機関窓口への取り次ぎや情報提供を行い、内容に応じて助言・指導及びあっせんを教示する等、より紛争解決に資することができるようその機能強化を図る必要がある。

また、労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、引き続き関係機関・団体との連携を図る必要がある。

【取組の方向・目標】

- ア 総合労働相談コーナーの機能強化を図る。
- イ 効果的な助言・指導の実施に努める。また、あっせんについては、被申請者に対する参加勧奨を積極的に実施するとともに、あっせん申請受理後、2か月以内の完結率が90%以上となるよう、紛争の迅速な解決に努める。
- ウ 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、労働相談機関や紛争解決機関との連携を図る。

【対 策】

ア 総合労働相談コーナーの機能強化

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総合労働相談コーナーの機能強化を図るため、総合労働相談員に対して効果的な研修及び業務指導を実施し、総合労働相談員の資質の向上を図るとともに、事案に応じた的確な情報提供を行う。

イ 効果的な助言・指導の実施及び的確なあっせんの実施

助言・指導については、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適正な解決を図る。

また、あっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつ、あっせんのメリットや利用者の声を紹介するなどにより、積極的に被申請者に参加を勧奨するとともに、2か月以内の完結率90%以上の目標のもと、紛争の迅速な解決を図る。

ウ 関係機関・団体との連携

北海道経済部、北海道労働委員会等とで構成する労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関が合同で行う労働相談会、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、引き続き各機関・団体との連携を図る。また、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

2 労働基準行政の重点施策

(1) 法定労働条件の確保・改善対策

【課題】

平成29年においては、労働相談件数及び申告件数は減少したものの、長時間労働や賃金不払残業に係る労働相談件数は増加している。

また、北海道の総実労働時間数は全国平均を上回っている状況にあり、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求件数も高水準となっており、過重労働による健康障害の増加が懸念される。

このため、長時間労働の抑制や賃金不払残業の防止を始めとする法定労働条件の確保・改善対策を積極的に推進する必要がある。

【取組の方向・目標】

- ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の徹底を図る。
- イ 過労死等防止対策について、過労死等防止対策推進法に基づき定められた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に則り、北海道等と連携を図りながら効果的に推進する。
- ウ 賃金不払残業の防止を始めとする法定労働条件の履行確保を図る。
トラック運転者、技能実習生等の労働条件の確保については、関係機関と連携を図りつつ効果的に推進する。
- エ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組として、大学生・高校生及び学生アルバイトを使用する事業主を含め、労働基準関係法令等の積極的な情報発信を行うなどにより、労働条件の確保に向けた取組を行う。
- オ 労働基準法等の改正案が成立した場合には、事業主等に対する法内容の周知を図る。
また、労働基準関係法令等の周知を始めとして、労働基準行政の諸活動を周知するため、監督結果、労働災害発生状況等について毎月記者発表を行うなど、積極的な情報発信に努める。

【対策】

ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して監督指導等を徹底する。

また、時間外労働協定が適正に締結されるよう、関係法令の周知を図るとともに、不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する

る基準」等に基づき指導を行う。

(イ) 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知・徹底

リーフレット等を活用し、あらゆる機会を通じて「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」（以下「労働時間適正把握ガイドライン」という。）の周知を図る。

イ 過労死等防止対策の推進

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

また、過重労働解消キャンペーンの一環として実施するシンポジウムやセミナーについて、管内事業場等に積極的な参加を勧奨する。

ウ 法定労働条件の確保等

(ア) 基本的労働条件の確立等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及びその管理体制を確立・定着させるため、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出など、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案については、厳正に対処する。なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

また、労働相談について、申告として受理した事案は、優先的かつ迅速に対処する。その他労働基準関係法令の問題が疑われる事案は、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど必要な対応を行う。

(イ) 賃金不払残業の防止

「労働時間適正把握ガイドライン」の周知及び当該ガイドラインに基づく労働時間の適正把握の徹底を指導するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき、総合的な対策を推進する。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日の夜間・休日に相談できる「労働条件相談ほっとライン」の周知や労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」等を活用し、学生アルバイトを使用する事業主を含め、労働基準関係法令等の情報発信を行うとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど必要な対応を行う。

(エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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

エ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」に基づき、トラック、タクシー、バスの事業場に対し、監督指導等により法令遵守の徹底を図るとともに、労働局及び労働基準監督署に配置された専門家による事業場に対する指導及び助言並びに業界団体未加入の事業場への労働関係法令の周知等を行う。

また、北海道運輸局と連携を図り、連絡会議の開催を通じて情報・意見交換を行うほか、事案の内容に応じて合同監督・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用する。

さらに、北海道運輸局及び北海道トラック協会と連携して「北海道トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

(イ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、監督指導等により、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用及び外国人技能実習機構との適切な連携を行う。

特に、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対しては、札幌入国管理局及び外国人技能実習機構との合同監督・調査を実施するとともに、技能実習生に係る重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

また、外国人労働者からの労働相談に対しては、「外国人労働者向け相談ダイヤル」等により丁寧に対応するとともに、当局で対応できない相談については適切な相談先を教示する。

(ウ) 介護労働者

介護労働者の法定労働条件の確保を図るため、介護事業の許可権限を有する北海道、札幌市、旭川市及び函館市と連携し、新規参入した事業場を始めとする介護事業者に対し、自主点検や説明会等を通じて、時間外労働協定の締結・届出、労働時間の適正把握や割増賃金などの労働条件確保及び安全衛生教育や腰痛予防対策などの安全衛生確保について周知を図る。また、監督指導等により事業場への労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

(エ) 障害者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期

是正を図る。

(オ) 派遣労働者

派遣元及び派遣先事業主に対して労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

さらに、偽装請負が疑われる事案については、共同監督の実施など職業安定行政と連携した対応を行う。

(カ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

オ 「労災かくし」の排除に係る対策の推進

「労災かくし」の防止に向けた周知・啓発を図るとともに、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

また、全国健康保険協会北海道支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

カ 労働関係法令等の周知・啓発及び積極的な情報発信について

(ア) 労働時間法制の見直しへの対応

労働基準法等の改正案が成立した場合には、その円滑な施行に向けた準備を進めるとともに、その内容について周知を図る。

特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が求められることも含め周知を図る。

(イ) 監督結果、労働災害発生状況等の情報発信

法定労働条件確保を重点とした監督指導や過重労働解消キャンペーンの重点監督の集計結果等について、毎月の記者発表、ホームページへの掲載等により、効果的な情報発信を行う。

(2) 労働者の安全と健康確保対策の推進

【課題】

1 3次防の目標達成に向けて、死亡災害を始めとする労働災害の大幅な減少を最優先の課題として、各産業の動向、業種・規模及び地域ごとの災害発生の状況と特徴、安全衛生管理活動の状況等を踏まえ、建設業、製造業、林業、陸上貨物運送事

業、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）を中心として取り組む。

また、死傷者数の4分の1を占める転倒災害及び冬季特有の労働災害の防止に取り組む必要がある。

健康面では、過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等のリスクが高い労働者を見逃さないため、事業場におけるメンタルヘルス対策及び疾病を抱える労働者等の健康確保対策を推進することが重要である。

また、依然として職業性疾病の発生がみられることから、化学物質等による健康障害防止対策を推進する必要がある。

【取組の方向・目標】

- ア 労働災害が増加傾向にある業種等に対する重点的な取組を推進し、①死亡者数を12次防期間中の最少（64人）より減少させる。②休業4日以上死傷者数については、平成29年と比較して、5%以上減少させる。
- イ 過重労働による健康障害防止や事業場における産業医・産業保健活動を推進するとともに、ストレスチェック制度の適切な実施等、職場におけるメンタルヘルス対策を推進する。
- ウ 疾病を抱える労働者等の健康確保を推進するため、疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくりに取り組む。
- エ 化学物質による健康障害防止、石綿健康障害の予防、受動喫煙の防止及び粉じん障害の防止を推進する。

【対 策】

ア 労働災害防止のための対策

（ア）死亡災害を撲滅させるための重点業種対策

① 建設業

全業種の中で死亡者数が最も多く、死傷者数も高止まりの状況にある。重篤な結果につながる三大災害（墜落・転落災害、建設機械・クレーン等災害、崩壊・倒壊災害）及び交通労働災害の防止対策を推進するとともに、元方事業者による統括安全衛生管理の徹底を図る。

特に死亡者数及び死傷者数のそれぞれ3分の1を占める墜落・転落災害防止対策に重点を置き、「足場からの墜落・転落防止総合推進要綱」に基づく足場に係る墜落防止措置の徹底を図るほか、脚立、はしごからの墜落・転落防止措置の徹底を図る。フルハーネス型安全帯の普及を図るとともに、規則改正がなされた場合は、その周知を図る。

このほか改正された「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」の周知を図る。

さらに、4月から6月を建設工事着工期労働災害防止運動期間として、また、10月から12月を建設工事追い込み期労働災害防止運動期間として建設業労働災害防止協会等とも連携を図り、集中的に運動を展開する。

② 製造業

死亡労働災害や障害の残る災害につながりやすい、機械等によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止を重点に、災害が発生した事業場に対して、原因の究明と機械等の本質安全化を含む機械災害の防止対策について、指導を行う。

特に、製造業の労働災害の半数を占める食料品製造業のうち、水産食料品製造業における災害やその他の食料品製造業（弁当・惣菜、製麺、給食事業等）における災害が約6割を占めていることから、これらを対象に、食品加工用機械等による災害の防止対策の徹底を図る。また、転倒災害が食料品製造業の約3割を占めることから、その防止対策を推進する。

③ 林業

現場の安全管理が徹底されていない状況にあることから、伐木作業中における基本的な安全対策が実施されていないことによる重篤災害が未だに発生している。このため、関係事業者に対し、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」及び「かかり木の処理における労働災害防止のためのガイドライン」の遵守・徹底を図る。

また、台風等による被害木、枯損木等が他の立木に寄りかかったままに放置したものの処理方法等についても徹底を図る。

また、車両系建設機械による林道の開削作業や木材伐出機械等による災害防止対策の徹底を図る。

対策の推進に当たっては、林業・木材製造業労働災害防止協会や北海道森林管理局・北海道等の関係機関と連携を強化する。

④ 労働災害防止団体を構成しない業種

a 農業・畜産業

草刈作業での災害、馬・牛の激突災害や硫化水素中毒災害等が発生している状況にある。このため、労働災害の発生状況を北海道等の関係機関、業界団体に情報提供し、これら機関においても関係者に情報発信され、事業場に周知されるよう連携し、安全衛生意識の啓発を図る。

b 水産業

船上において用具が飛来し胸部に激突する死亡災害、船上作業中に荒波により海中に転落し溺死する災害等が発生しているため、北海道等の関係

機関、業界団体との連携を図り、集団指導等を実施することにより、安全意識の啓発を図る。

(イ) 災害の増加傾向にある又は減少がみられない業種等への対応

① 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業における荷役作業の死亡災害の約8割を占める5大災害(①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故)を防止するため、陸上貨物運送事業労働災害防止協会等とも連携を図り、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を図る。

また、荷主等に対しても、当該ガイドラインの周知を図る。

② 第三次産業

小売業、社会福祉施設及び飲食店については、北海道等の関係機関、業界団体と連携を図り、労働災害防止のため「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を周知する。

小売業及び飲食店における多店舗展開企業並びに複数の社会福祉施設を展開する法人に対しては、本社・本部における自主的取組を促進し、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図る。

また、ビルメンテナンス業については、業界団体等が主催する研修会やパトロールに協力し、安全衛生意識の向上を図る。

(ウ) 業種横断的な取組

① 交通労働災害防止対策

安全大会等の各種の機会をとらえて「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知を図る。また、交通死亡労働災害において過重労働が疑われる場合には指導を行う。

上記ガイドラインの周知に当たっては、北海道、北海道警察、労働災害防止団体等と連携を図り、交通安全大会での啓発、警察署等との共同のパトロール、労働災害防止団体・関係団体等への要請等の機会を活用する。

② 転倒災害防止対策

労働災害の約3割を占める転倒災害の防止を図るため、「STOP! 転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体、関係団体と協力して展開する。

③ 冬季労働災害防止対策

例年12月から3月に多く発生する冬季の積雪寒冷による転倒、交通事故、除雪作業での墜落・転落等、一酸化炭素中毒を防止するため、「冬季労働災害防止運動」を展開する。また、これに併せて「北海道冬季災害ゼロてんと

う防止運動」を展開する。

④ 非正規雇用労働者等対策

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者や外国人労働者（技能実習生を含む。）に対する雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の実施を徹底するとともに、職場における「危険の見える化」の推進等、安全衛生活動の促進を図る。

⑤ 雇用形態の違いにかかわらず安全衛生の推進

雇用形態の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断、安全衛生委員会への参画等について適正に実施されるよう、必要に応じ指導を行う。

イ 自主的な安全衛生活動の促進

事業場の自主的な安全衛生活動の向上により、労働災害を一層減少させるため、総括安全衛生管理者等の職務遂行を始めとする労働安全衛生法令の遵守はもとより、安全衛生委員会の活性化、安全衛生教育内容の充実のほか、第三次産業における安全推進者の選任、リスクアセスメントの取組等の実施について、機会をとらえて経営トップへの働きかけを行う。

ウ 労働者の健康確保対策の強化

(ア) 過重労働による健康障害防止対策の推進

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施の徹底を図る。また、長時間労働者に関する情報の産業医への提供の義務化等、平成29年6月1日施行の改正労働安全衛生規則の周知、指導を行う。

(イ) 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進については、第13次労働災害防止計画に基づき、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を計画的に行う。また、各事業場におけるメンタルヘルス対策の具体的な取組方法等について、北海道産業保健総合支援センター（以下「支援センター」という。）の利用促進を図る。

また、「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策の特別指導を着実に実施する。

なお、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の取組についても指導を行う。

(ウ) ストレスチェック制度の適切な実施の促進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、規模50人以上の事業場に対して、引き続き、重点的な指導等を行う。

また、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組についても、本省が収集・公表する事業場の取組事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行い、その適切な実施を促進する。

(エ) 事業場における産業医・産業保健活動の推進

健康管理対策の中心となる産業医の選任の徹底について、管内の未選任事業場に対して指導等を行うほか、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の小規模事業場に対しても、健康管理を担当する医師や保健師の選任に努めるよう指導等を行う。その際、産業医の選任に係る助成金制度の利用勧奨を行う。

小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、支援センター及びその地域窓口における各種支援事業の活用について周知、利用勧奨を行う。

また、労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備を促進する。

さらに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく産業医・産業保健機能の強化等について、あらゆる機会を通じて周知を行う。

エ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進

(ア) 両立支援ガイドラインの周知啓発等

治療と仕事の両立支援については、支援センターと連携し、あらゆる機会をとらえ、両立支援ガイドライン及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

(イ) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

北海道地域両立支援推進チームの活動を通じて、地域の関係者による連携した両立支援の取組の促進を図る。

また、働き方改革実行計画に基づく両立支援コーディネーターの養成のための研修を支援センター等で実施する予定であるため、両立支援推進チーム等を通じてその周知を行う。

オ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

(ア) 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱い事業場に対して監督指導等を実施し、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守の徹底を図る。

また、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を行う。その際、化学物質の危険有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施についても指導する。

（イ）石綿健康障害予防対策

① 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。特に、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うよう指導するほか、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置、除去後の包装の徹底を図る。また、石綿に関する届出等の改正について地方自治体とも連携して周知徹底を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

② 石綿の製造等の禁止の徹底や建築物等における吹付け石綿等の除去等の推進等

石綿の製造等の禁止に関し、禁止前から使用している既存石綿含有製品の有無を確認して適正に処分等を行うことについて、引き続き、関係事業者に対し、周知・指導を行う。また、石綿使用建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止のため、事業者等に対し、石綿建材の使用状況を把握し、劣化状況等を適切に点検するとともに、必要な除去等を順次実施していくよう周知・指導を行う。

（ウ）受動喫煙防止対策

事業者の受動喫煙防止対策に対する助成金等の支援の実施により、禁煙、空間分煙等の事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策を普及・促進する。

（エ）粉じん障害防止対策

粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守のみならず、第9次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害防止対策を推進する。

カ 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

（ア）企業のマネジメントへの安全衛生の取込み

安全衛生優良企業公表制度の周知啓発のためのセミナーへの参加勧奨等により、安全衛生優良企業公表制度及び健康経営について周知を図る。また、

あんぜんプロジェクトへの参加勸奨を行う。

(イ) 労働安全衛生マネジメントシステムの普及と活用

改定予定の労働安全衛生マネジメントシステムの指針の普及促進を図る。

キ 労働災害防止団体等との連携強化

労働災害防止団体・業界団体等との連携や働きかけ、当該団体の自主的活動への協力を通じて、各業種、各地域における労働災害防止活動の効果的な推進を図る。

ク 検査業者、登録教習機関等への監査指導等

検査業者、登録教習機関等の適正な業務の実施の確保を図るため、計画的に監査・指導を行う。

(3) 最低賃金制度等の適切な運営等

【課題】

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要であり、北海道地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めるとともに、最低賃金の履行確保のため引き続き最低賃金の周知・徹底を図る必要がある。

また、最低賃金引上げの影響が大きい中小企業・小規模事業者への支援の必要がある。

【取組の方向・目標】

最低賃金の周知及び履行の確保を効果的に推進する。周知に当たっては最低賃金額の市町村広報誌への掲載率を100%とするとともに、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への各種支援策の利用促進に連携して取り組む。

【対策】

ア 最低賃金審議会の円滑な運営と改定された最低賃金額の周知等

道内経済動向の実情等を踏まえつつ、北海道地方最低賃金審議会の円滑な運営に努める。

また、改定された最低賃金額については、労使団体等の協力を得て周知するとともに、広く道民に周知するため、地方公共団体等の広報誌を通じた効果的な周知広報に努める。周知に当たっては、業務改善助成金のほか、キャリアアップ助成金等の利用促進に向けて局内各部と連携して取り組む。

さらに、履行確保上問題があると考えられる業種、地域等を重点とした監督指導等を実施して、最低賃金の履行確保を図る。

イ 家内労働法の履行確保

家内労働安全衛生指導員の効率的な活用などにより、委託者に対し、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保を図るとともに、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化、工賃支払いの適正化を図る。

(4) 労災補償対策の推進

【課題】

脳・心臓疾患及び精神障害事案の労災請求件数は、今後も高水準又は増加が見込まれることから、適正な認定と迅速な事務処理が求められている。

そのため、引き続き、組織的対応の推進及び事務処理能力の向上を図るとともに、労災保険給付の請求を始めとする労災保険制度の周知を図る必要がある。

【取組の方向・目標】

脳・心臓疾患及び精神障害を含む業務上疾病事案は、的確な進行管理により、請求書受付から6か月以内に決定するよう努める。

年度末における6か月を超える長期未処理事案について、18件以下となるよう早期処理に努める。

【対策】

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

労災保険給付の請求については、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

このため、長期未決対策要綱に基づく労働局及び労働基準監督署の管理者による的確な進行管理の徹底、医学的事項に係る専門医の意見収集の迅速化を図るとともに、長期未決事案の多い労働基準監督署に対しては、労働局による業務指導等の支援により、迅速かつ適正な事務処理を一層推進する。

また、労災保険の窓口業務改善については、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を徹底する。

(イ) 脳・心臓疾患及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という）に係る迅速・適正な処理の徹底

社会的関心が高く複雑困難な事案が多い過労死等事案に係る労災請求事案については、認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、精神障害請求事案の増加している労働基準監督署に対しては、局が調査の要点を指導し、事務処理の長期化を防止する。

さらに、過労死等事案に係る労災請求事案については、請求書受理時及び認

定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への速やかな情報提供と、その後の補償調査の状況を適宜情報共有するなどして、過労死等防止のための各種施策の組織的な推進に努める。

(ウ) 石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理及び石綿救済制度等に係る周知

石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、石綿による疾病の認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な補償・救済を行う。

また、石綿労災認定事業場の公表に合わせて、地方公共団体への石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の周知を確実に行うとともに、本省が行う当該事業場退職労働者等に対する石綿関連疾患に係る同制度の周知により、事業場又は労働者等から相談等があった場合には適切に対応する。

(エ) マイナンバー制度への適切な対応

特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

イ 行政争訟に当たっての的確な対応

労働保険審査官及び労働保険審査会法に基づき、審査請求人等の口頭による意見の陳述や文書その他の物件の閲覧などの事務処理を適切に行うとともに、審査請求事案の処理に当たっては、的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対し処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の追行に当たっては、事実関係を立証するために必要な調査・証拠収集等を迅速に行うとともに、新件協議の指摘事項に留意し、本省・法務局との密接な連携の下、充実した主張・立証に努める。

ウ 労災保険給付事務の効率的な運営

局署に配置された非常勤職員を効果的に活用するなど、さらなる業務の効率化を図る。

また、労災請求等の状況や未処理事案の現状等を分析し、職員等からの研修ニーズを把握する等により、職員等の能力向上及び迅速・適正な事務処理等のための効果的な研修を実施する。

3 職業安定行政の重点施策

(1) 地域の実情に即した雇用対策の推進

ア 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

【課題】

最近における本道の雇用失業情勢は、3月の有効求人倍率（パートを含む常用）が1.14倍となるなど、改善しているが、正社員有効求人倍率は0.78倍と依然として厳しい状況にあり正社員求人の確保に重点を置く必要がある。加えて、就業地、職種、年齢、能力、賃金及び雇用形態等に係る雇用のミスマッチがあることから、求職者、求人者のニーズの把握に努め、的確なマッチングを図ることが重要である。

このため、ハローワークの特性、ノウハウを最大限活かし、きめ細かな求人者・求職者サービスに取り組むことが必要である。

【取組の方向・目標】

良質求人確保と求人充足対策の強化を図り、就職件数（常用）62,200件以上、雇用保険受給資格者の早期再就職件数22,596件以上、求人充足件数61,200件以上を目指す。

【対策】

(ア) 求人開拓等による正社員求人の確保

多くの求職者が正社員としての就職を希望していることを踏まえ、求人者に対し、求人開拓や求人受理窓口等のあらゆる機会をとらえ、正社員求人の提出を促すとともに、経済団体等に対する要請や各種会議の場を活用して正社員求人の確保に努める。

(イ) 求人充足対策の強化等による求人者サービスの充実

求人充足を促進するため、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る指導・援助を行うほか、雇用管理指導業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化する。特に、求人開拓により確保した正社員求人については、求人担当者制により紹介担当部門と密接な連携を図り、求人者に対し充足に向けた支援等を積極的に行う。

(ウ) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求職者等から、求人票に記載された労働条件と実態が異なるとの申出があった場合は、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。

さらに、面接・採用時点における条件相違の情報の把握に努め、問題のある事案に対しては迅速な対応を行う。この点については、職業安定部及び労働基準部並びに署所と迅速かつ積極的に連携を図り対応する。

(エ) 個々の求職者の状況に応じた個別かつ総合的なサービスの推進

ハローワークにおける就職支援メニューの周知を徹底し、職員、就職支援ナビゲーター等による個別支援を積極的に行う。

特に正社員就職については、雇用情勢の改善のタイミングをとらえ、正社員求人への応募を勧奨し、応募書類の作成支援や模擬面接、ミニ面接会への誘導を行うなど、マッチングのための取組を強化する。

また、多様化する求職者ニーズに応えるため、札幌市、函館市、旭川市のハローワーク等での土曜・夜間開庁による在職者への就職支援や民間人材ビジネス等の活用などによるマッチングに努める。

(オ) 雇用保険受給者に対する総合的支援

雇用保険受給者に対する失業認定業務と職業紹介業務を一体的に実施していくため、①雇用保険受給資格決定及び初回講習時における求職者ニーズの的確な把握、②早期再就職のためのガイダンスの実施、③早期再就職のメリットや労働市場の状況及びハローワークの具体的な支援内容の効果的な説明、④再就職手当のメリット及び長期失業のデメリットの説明、⑤認定日前の事前マッチングによる的確な求人情報提供等の支援サービス等を積極的に実施する。

また、早期再就職のために必要な求職活動の知識等を付与する就職支援セミナーを開催するとともに、職員、就職支援ナビゲーター等による求職者担当制、個別予約相談の実施など、早期再就職促進のための総合的な支援を行う。

イ 職業能力開発による就職等支援

【課題】

これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者、生活保護受給者等の生活困窮者、ひとり親家庭の母親等及び育児等によりブランクのある子育て女性などに対して、それぞれの態様に即した職業訓練の機会を提供し、職業能力の向上を図るとともに、訓練受講者に対する就職支援を強化することが必要である。

また、中小企業等の労働生産性の向上に向けた人材育成を支援する必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 地域ニーズに応じた訓練コースの設定を行い、適切な受講あっせんに努め、訓練受講者に対する就職支援を積極的に行う。

公的職業訓練の訓練修了3ヶ月後の就職件数3,540人以上を目指す。就職率は、公共職業訓練の「施設内訓練」で80%以上、「委託訓練」で75%

以上を、また、求職者支援訓練の「基礎コース」で60%以上、「実践コース」で65%以上を目指す。

イ ジョブ・カード制度の普及・活用促進を図る。

ウ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構がポリテクセンター・ポリテクカレッジに設置している生産性向上人材育成支援センターが実施する生産性向上支援訓練の周知を図る。

エ 人材開発支援助成金の活用により、労働者のキャリア形成の促進を支援する。

【対 策】

ア 地域ニーズに応じた公的職業訓練の設定と訓練受講者への就職支援

労働局、北海道及び機構北海道支部は一体となって公的職業訓練を効果的に実施するため「北海道地域職業訓練実施計画」を北海道地域訓練協議会での議論を経て策定する。

また、訓練コースの設定に当たっては、人手不足分野における人材の育成、全産業において求められるITスキルの強化、子育て女性等の再就職を支援するリカレント教育及び資格取得による正社員就職を目指す長期訓練など、地域の求人ニーズや求職者の態様に即した効果的な訓練コースの設定に取り組む。

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」やイメージキャラクター「ハロトレくん」を活用し、潜在的な対象者等に対して広汎な周知を行う。

公的職業訓練の受講により就職の可能性が高まると思われる者に対して、誘導、受講勧奨及び受講あっせんを積極的に行う。

また、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。

ハローワークと高等技術専門学院及びポリテクセンターとの間で就職状況等の共有など連携を密にし、訓練受講中からの求人情報の提供、ハローワークへの来所勧奨及び修了時未就職者への積極的な支援を行う。

イ ジョブ・カード制度の推進

北海道地域ジョブ・カード運営本部において策定した「新ジョブ・カード北海道地域推進計画」に基づき、関係機関と連携の下、ジョブ・カード制度の普及推進を図る。

また、職業訓練への誘導など、ハローワークにおける求職者への就職支援において、ジョブ・カードの積極的な活用を図る。

ウ 生産性向上支援訓練の周知

中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、ポリテクセンター・ポリテクカレッジに平成29年度から設置された生産性向上人材育成支援センターが実施する生産性向上支援訓練について、ハローワークを利用する事業主等に対し積極的に周知する。

エ 人材開発支援助成金の活用による労働者のキャリア形成支援

職業訓練の実施等により、人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、段階的かつ体系的な職業能力開発を図るとともに労働生産性の向上に取り組む事業主に対して、人材開発支援助成金による支援を行う。

ウ 地方自治体等と一体となった雇用対策の推進

【課題】

地方自治体との一体的実施に基づく取組については、一層の連携・協力関係を築き、効果的な実施を図ることが重要である。

また、現在不足している雇用機会を創出することはもとより、雇用創造に向けた意欲が高い地域に対する支援を強化し、地域の自発的な創意工夫により、将来に向けた雇用機会の創出を図る必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 地方自治体等との連携・協力関係をより強化し、一体となった就職支援を推進する。

イ 地域の自発性を活かしつつ、雇用機会の創出を推進する。

【対策】

ア 地方自治体との連携・協力による一体的実施

(ア) 労働分野における国と地方自治体との連携

北海道労働局と地方自治体とが緊密に連携し、地域の実情に合った雇用施策を迅速かつ的確に実施することがますます重要となっていることから、引き続き地域において緊密な連携協力を図る。

(イ) 地方自治体と北海道労働局の協定に基づく一体的実施の推進

地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会を活用して、国が行う雇用施策と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。

北海道（2施設）、札幌市（9施設）、函館市（2施設）、旭川市（2施設）、北見市（1施設）、釧路市（1施設）において、地方自治体が実施する生活・相談等とハローワークが実施する職業相談・職業紹介の一体的な支援サービスを提供する。

北海道との一体的実施では、2施設のうち1施設を国の雇用施策と北海道の産業施策を一体的に行う施設とし、中小企業等に対する支援を実施する。

さらに、北海道、札幌市及び旭川市では、委託事業等を活用した就職面接会、職場見学会及びセミナー等を通じ、地域を支える産業への人材確保と就業機会の拡大を図る。

(ウ) 市町村連携型ふるさとハローワークによる就職支援

道内5市に設置している5施設（北広島市、恵庭市、登別市、石狩市、美唄市）のふるさとハローワークにおいて、それぞれの市の各種相談・情報提供業務と連携した求職者の就職支援に努める。

(エ) 地方創生にかかるU I J ターン事業での連携と雇用機会の創出

ハローワークの全国ネットワークを活用して、北海道を始め、道内市町村が行うU I J ターン事業と連携し、道外のU I J ターン希望者と道内企業のマッチングを推進する。

北海道と提携した北海道労働政策協定に基づき、首都圏において北海道と共催で、合同企業説明会を開催する。合同企業説明会においては、札幌市と締結した札幌市雇用対策協定に基づき「札幌 UI ターン就職センター」専用ブースを設置し、当該センターの利用を促進する。

イ 雇用機会の創出に対する支援

(ア) 地域雇用開発助成金の活用促進

同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域において、地域雇用開発助成金の活用促進を図り、事業所の設置・整備や創業に伴って地域求職者を雇い入れた事業主に対する支援を行う。

(イ) 実践型地域雇用創造事業の活用促進

雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業を推進する。

事業実施地域においては、地域を管轄するハローワークと事業を実施する協議会が連携し、当該地域の雇用改善、就職促進に努める。

(ウ) 北海道による産業施策と一体となった雇用創造の支援

地域の安定的かつ良質な雇用機会創出の取組として北海道が実施している、戦略産業雇用創造プロジェクトに対して、事業の円滑な実施への協力と密接な連携を図ることにより、地域の雇用創造等に努める。

また、平成30年度末をもって終了する戦略産業雇用創造プロジェクトの後継事業として創設される地域活性化雇用創造プロジェクトに関し、北海道へ随時、情報を提供し、平成31年度の事業開始に向けた事業検討・提案等への支

援を行う。

エ 重層的なセーフティネットの構築

【課題】

就職困難者や生活困窮者を含む全ての求職者の就労に向けて、重層的なセーフティネットを構築し、積極的な就労・生活支援対策を行う必要がある。

【取組の方向・目標】

- ア 地方自治体と緊密な連携を図り、生活保護受給者等の支援対象者数6,040人以上、就職者数4,050人以上を目指す。
- イ 職業訓練受講者に対する職業訓練受講給付金の活用促進を図る。
- ウ 雇用保険制度の活用により雇用のセーフティネットを確保する。
- エ 雇用調整助成金の活用により失業の予防を図る。
- オ 労働移動支援助成金の活用により失業なき労働移動の実現を図る。

【対策】

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進等

福祉事務所等の施設内に設置した常設窓口（札幌市中央区・東区、旭川市、函館市、釧路市）による支援や巡回による職業相談など、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を推進する。

また、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援機関等関係機関との連携を図る。

さらに、求職者担当者制による職業相談や職場定着支援に加え、「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）」などの支援メニューを活用し、生活困窮者の就労による自立をサポートする。

イ 求職者支援制度による訓練受講者への支援

職業訓練を受講する者のうち、雇用保険を受給できない者であって一定要件に該当する者に対しては、職業訓練受講期間中の生活を支援するため職業訓練受講給付金を支給する。

ウ 雇用保険制度によるセーフティネットの確保

労働者が失業した場合に生活費の心配をしないで求職活動ができるよう、失業等給付を支給する。

エ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金を効果的に活用し、景気の変動、産業構造の変化、又はその他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、一時的に休業、教育訓練等を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主への支援に取り組む。

オ 労働移動支援助成金を活用した失業なき労働移動

解雇者の発生など、企業整備等に係る情報の早期収集に努め、当該企業に対しては、再就職援助計画の作成を指導するとともに、労働移動支援助成金の再就職支援コースを活用した積極的な再就職支援を実施するよう促す。

また、再就職援助計画対象者の再就職が円滑に行われるよう、同助成金の早期雇入れ支援コースの効果的な活用を企業等に広く周知する。

(2) 求職者の状況に応じた就職等の支援

ア 季節労働者の通年雇用化の推進と雇用の安定等

【課題】

季節労働者数は、昭和55年の30万人をピークに年々減少しているが、いまだ5万8千人（対前年差▲8千人）を数えていることから季節労働者の通年雇用化を促進し、雇用と生活の安定を図る必要がある。

【取組の方向・目標】

季節労働者に対するきめ細かな就職支援により通年雇用を促進する。

【対策】

(ア) 職業相談、職業紹介の充実

季節労働者をハローワークの職業相談窓口積極的に誘導し、個別求人開拓、職業訓練、各種セミナー及びトライアル雇用助成金など各種助成金の支援メニューを活用し、就職支援ナビゲーターによる一貫したきめ細かな就職支援を行う。

(イ) 求人確保等

季節労働者を対象とした常用求人の開拓、やむなく出稼就労を希望する求職者のための需要地都府県への求人確保要請を行うとともに、求人情報の積極的な提供を行い、ハローワークを通じた就職の促進を図る。

(ウ) 通年雇用助成金制度の活用による通年雇用化の推進

通年雇用化を推進するため、通年雇用助成金の積極的な周知・活用を図るとともに、ハローワークの窓口のほか、事業所訪問時や各種会議等の機会に事業主へ周知する。

(エ) 通年雇用促進支援事業の実施

季節労働者の通年雇用に自発的に取り組む地域の関係者で構成する協議会に対し、通年雇用促進支援事業を委託し、季節労働者に対する相談窓口の開設や技能講習の実施により就職促進を図る。

また、冬期間の雇用確保に係る事業として、通年雇用に係る助成制度の周知、経営の多角化や雇用管理改善に係る事業主セミナー等を実施する。

さらに、地域のニーズに合わせ、高年齢の季節労働者の通年雇用化が図られる事業計画となるよう協議会に対し助言を行う。

通年雇用促進支援事業への季節労働者の参加を促進するため、ハローワークにおいて事業メニューの周知を行うとともに、協議会に対し季節労働者関係情報を始めとする各種情報・指標等の提供や、国の施策に係る講師派遣を行うなど、一層効果的な連携を図る。

(オ) 地域関係機関との連携による雇用の安定

建設労働者を始めとする季節労働者の雇用の安定を図るため、北海道開発局、北海道経済産業局、北海道等と連携し、建設業の通年雇用対策に対する支援に努めるとともに、北海道や市町村が進める季節労働者対策との積極的な連携を図る。

また、工事発注機関に対しては、冬期工事施工等についての要請を行い、冬期間の就労の確保に努める。

イ 外国人材の受入れ

【課題】

本道における外国人を雇用する事業所、外国人労働者は年々増加しており、外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職の促進を図るために、引き続き雇用実態の把握等に努めるとともに、在留資格に留意しつつ離職した場合の就職支援等を行う。

【取組の方向・目標】

- ア 留学生の就職支援の更なる展開と支援体制の強化を図る。
- イ 外国人雇用状況届出制度の周知・徹底を進め、外国人労働者の雇用実態の正確な把握に努め、雇用管理の改善を進める。

【対策】

ア 留学生に対する就職支援

外国人留学生の日本国内での就職率を2020年度までに50%以上とすることとされていることを踏まえ、ハローワーク札幌に設置している「留学生コーナー」における就職支援メニューの周知・利用促進を図る。

また、学卒ジョブサポーター（留学生担当）による職業相談や本省委託事業（セミナー・面接会）と連携による効果的な支援に努める。

イ 外国人労働者の適正就労の促進

(ア) 外国人労働者が離職した場合の就職支援

ハローワークにおいて、在留資格に留意しつつ外国人求職者に対する就職支援を行うほか、ハローワーク札幌に設置している「外国人雇用サービスコーナー」に英語、中国語の通訳を配置して、きめ細かな支援を行う。

(イ) 外国人雇用状況届出に基づく雇用管理改善の推進

外国人雇用状況届出制度について、ハローワーク窓口での徹底を図るとともに、毎年6月に実施する「外国人労働者問題啓発月間」での啓発活動及び労働基準監

督署と連携した指導の実施、各種会議等様々な機会を利用し周知・徹底に努め、確実な届出を指導する。

把握した雇用状況に応じて、事業主に対し「外国人労働者の雇用管理の改善に関する指針」の周知及び関係機関と連携した雇用管理指導を計画的に実施する。

雇用管理指導等で労働関係及び出入国管理等の法令違反の疑いがある事案を把握した場合は、各々の事案に応じて関係機関に情報提供する。

(ウ) 外国人技能実習制度の適正な運用

外国人技能実習機構札幌事務所及び入国管理局等、関係機関と連携して、外国人技能実習制度の適正な運用に取り組む。

ウ 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

【課題】

刑務所出所者等については、その前歴が故に就労機会が制約され再犯に至るケースも少なくないことから、本人の改善更生・社会復帰を実現し、就労支援を推進する必要がある。

【取組の方向・目標】

刑務所出所者等の就労を支援する。

【対策】

刑務所出所者等の社会的自立を図るため、刑務所、少年院、保護観察所、就業支援センター等との連携の下、刑務所出所者等に対し、職業相談、職業紹介、求人開拓等を行うとともに、トライアル雇用や職場体験講習等の活用により、就労支援を推進する。

また、保護観察所等に対する巡回相談の実施により、就労支援の充実を図る。

なお、月形刑務所、札幌刑務所・札幌刑務支所の就労支援強化矯正施設においては、施設内においてハローワークの就職支援ナビゲーターが駐在して支援対象者との個別相談を行い、求職受理、ハローワークが提供する各種サービス内容の説明、職業相談及び職業紹介等を行うとともに、職業講話やセミナー等を矯正施設と協力して実施する。

(3) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

【課題】

労働者派遣法の改正から3年目となり、平成30年度は特定労働者派遣事業の経過措置の終了、雇用安定措置の実施、派遣先事業所における派遣期間の制限に伴う抵触日の到来など、派遣事業関係者による制度の十分な理解と適正な対応が求められる。

また、平成29年度には職業紹介の機能強化及び募集情報等の適正化を図ること

を目的として職業安定法が改正されており、求職者が納得して職業を選択したうえで、安心して就業することができる環境を整えるために、これら法改正の趣旨が十分に理解される必要がある。

【取組の方向・目標】

労働力需給調整事業が適正に運営されるよう、関係法令の周知を徹底するとともに、法違反が疑われる労働者派遣事業者、派遣先事業主及び職業紹介事業者等に対する指導監督に万全を期す。

【対 策】

ア 労働者派遣制度の周知・啓発

派遣元や派遣先への指導監督時はもとより、事業主に対しては労働者派遣事業講習会により、また各種業界団体加入事業者に対しては団体が実施するセミナー等への講師派遣により、さらに派遣労働者や派遣就業希望者に対しては労働者向けセミナーの場を活用すること等により、法制度等の周知を行う。

イ 職業安定法の周知・啓発

職業紹介事業者等への指導監督時において、職業安定法の改正により義務付けられた職業紹介実績等の情報提供に関する事項や採用選考段階における労働条件の変更明示義務について十分な周知を図る。

ウ 厳正な指導監督等の実施

労働者派遣事業や職業紹介事業等が適正に運営され、法令を遵守しその機能と役割が十分に発揮されるよう、指導監督、許可申請審査業務等を厳正に行う。

また、労働者派遣事業所の指導監督時においては、労働基準行政と連携を図る。

(4) 雇用保険制度の適正な運営

【課 題】

雇用保険制度が雇用のセーフティネットとしての機能を十分に果たすためには、適正かつ安定した制度運営に努める必要がある。

また、雇用保険制度に対する信頼を著しく損ねる不正受給の防止を図る必要がある。

【取組の方向・目標】

- ア 適正な雇用保険適用業務の推進に努める。
- イ 雇用保険受給者の早期再就職の促進に努める。
- ウ 不正受給の防止と返納金債権の適正な管理を図る。
- エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化を図る。
- オ マイナンバーの適切な取扱いの徹底を図る。

【対 策】

ア 適正な雇用保険適用業務の推進

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

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

イ 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

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

また、再就職手当や就業促進定着手当を周知し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の喚起を図る。

ウ 不正受給の防止と返納金債権の適正な管理

(ア) 失業等給付の不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査や就職先事業所に対する調査確認及び指導に努める。

特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出を徹底する。

また、発生した不正受給事案については、厳正に対応する。

(イ) 雇用関係助成金の不正受給の防止

雇用関係助成金の適正かつ効果的な利用促進のため、不正行為防止に係る周知、啓発を強化するとともに、雇用関係助成金を利用する事業主に対する実地調査を計画的かつ積極的に実施する。

(ウ) 返納金債権の適正な管理

失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については、局と所が連携して返納金債権の回収、管理業務等を実施する。

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

電子申請については、引き続き積極的な利用勧奨を行うとともに、「北海道労働局雇用保険電子申請事務センター」と各所が連携を密にし処理期間の短縮を図る。

オ マイナンバーの適切な取扱い

平成29年7月からマイナンバーをキーとして地方自治体等との情報連携が開始されたことも踏まえ、引き続きハローワークの窓口等において各種届出書等に

マイナンバーの記載が必要である旨の周知等を行うとともに、マイナンバーの漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

4 労働保険適用徴収行政の重点施策

(1) 公平・的確な労働保険の運営

【課題】

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、各種施策を推進する財政基盤となるものである。また、制度の運営に当たっては、費用負担の公平性の確保等の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入と、労働保険料の確実な納付が強く求められている。

労働保険への加入については、労働保険の適用対象であるにもかかわらず保険関係成立の手続きが行われていない事業場が小規模零細事業を中心に相当数存在していることから、未手続事業の一掃を労働保険適用徴収業務における最重要課題として取り組む必要がある。

また、平成28年度の労働保険料の収納率は全国で98.6%、北海道では99.1%と、過去最低であった平成21年度以降着実に改善されてきているが、収納率の更なる向上も引き続き重要課題として取り組む必要がある。

なお、労働保険事務組合が適用促進及び「労働保険料及び一般拠出金」（以下「労働保険料等」という。）の適正徴収において、その役割を十分に果たし、労働保険事務組合制度に対する信頼が確保されるよう、必要な支援を行うこととする。

【取組の方向・目標】

- | | |
|---|-------------------------|
| ア | 労働保険の未手続事業一掃対策の推進 |
| | 平成30年度の成立目標件数 1,420件 |
| イ | 労働保険料等の適正徴収等 |
| | (ア) 収納率の向上 |
| | (イ) 効果的な算定基礎調査の実施 |
| | (ウ) 年度更新の円滑な実施 |
| | (エ) 労災保険率等及び雇用保険率の周知・徹底 |
| ウ | 労働保険事務組合の監査・指導等 |
| | 平成30年度の監査・指導目標組合数 |
| | ・所掌1事務組合 14組合 |
| | ・所掌3事務組合 189組合 |
| エ | 電子申請の利用促進のための周知 |
| オ | 口座振替納付の利用促進のための周知 |

【対 策】

ア 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、局・署・所が労働保険加入促進業務等の受託者（一般社団法人 全国労働保険事務組合連合会 北海道支部）及び関係行政機関と連携を図り、未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を計画的に実施する。

未手続事業の解消に当たっては、前年度までの取組における成果や問題点等を分析・評価し、重点的に取り組む業種等を選定するほか、本省提供の未手続事業データ等を活用し、未手続事業を把握の上、実施する。

また、行政改革推進会議の取りまとめ（平成28年11月28日）を踏まえ、平成32年度までに未手続事業を2割解消（平成27年度比）することを目標として、中期的な展望に立った年次別の適用促進計画を策定する。

なお、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行うこととするが、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合は、対象とする保険年度、労災保険料及び雇用保険料の算定並びに時効による保険料を徴収する権利の消滅防止に留意し実施する。

イ 労働保険料等の適正徴収等

（ア）収納率の向上

過去3年間における収納状況を分析し、分析結果を踏まえて前年度の収納率を上回るよう、滞納整理、納付督励等の徴収業務に、引き続き積極的に取り組む。

また、労働保険料等の滞納整理を実施するに当たって、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対しては、プロジェクトチームにより実効ある計画を策定して滞納整理を実施するとともに、延滞金についても積極的に取り組む。また、高額滞納事務組合についても重点的に滞納整理を実施する。

さらに、納付督励業務に係る外部委託については、受託先と連絡・調整しつつ効果的な徴収活動を行う。

（イ）効果的な算定基礎調査の実施

算定基礎調査は、労働保険料の適正徴収を確保し、費用負担の公平を期するため極めて重要であることから、効果的な算定実施計画を策定した上で、適正かつ効率的な実施に努める。

なお、これまでの調査結果から保険料の徴収額に過不足が多くみられる主なものは、パートタイム労働者等の雇用保険被保険者の加入要件に係るものであることから、引き続きパートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入

漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置き、ハローワークシステムを活用しながら効果的な算定基礎調査を実施する。

(ウ) 年度更新の円滑な実施

年度更新業務については、その一部を外部委託化しているところであるが、引き続き、適正な年度更新業務に努めるとともに、簡素化及び効率化を図る。

(エ) 労災保険率等及び雇用保険率の周知・徹底

平成30年4月1日現在の労災保険率等及び雇用保険率について、改正内容を含めてあらゆる機会を活用し、事業主等へ周知の徹底を図る。

ウ 労働保険事務組合の監査・指導等

(ア) 労働保険事務組合に対する監査・指導

労働保険事務組合制度が十分機能し、その信頼が確保されるよう、監査計画に基づき労働保険事務組合に対して監査を実施する。

なお、労働保険事務組合の事務処理体制に問題が認められる場合には、時機を逸することなく必要な指導を行う。

また、報奨金の区分経理が的確に行われるよう引き続き指導を行う。

(イ) マイナンバー制度への対応

マイナンバー制度の周知・指導を引き続き実施する。

エ 電子申請の利用促進のための周知

労働保険手続における電子申請については、広く一般に利用促進を図るためホームページへの掲載により周知を行い、社会保険労務士、労働保険事務組合、その他事業主団体等に対しても、あらゆる機会をとらえて周知を行うとともに、電子申請処理の迅速化を図るため、電子申請受付後の処理が遅滞することのないよう進捗状況の適切な管理に努める。

オ 口座振替納付の利用促進のための周知

事業主や労働保険事務組合に口座振替納付の利用を促進する。

第4 労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

北海道労働局が本道における総合労働行政機関としての機能を発揮し、各種情勢に対応した雇用・労働対策の推進などを通じて地域や北海道民からの期待に真にこたえていくためには、労働局自身が雇用・労働対策に係る業務の一体化、労働相談の利便性の向上、業務体制の整備・強化を図る必要がある。そのため、四行政（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）がそれぞれの専門性を一層発揮しつつ、働き方改革の推進、雇用の安定、労働条件の確保、公正・多様な働き方の実現等の課題について、各行政間の連携をより一層密にし、労働保険適用徴収業務も含め、総合労働行政機関としての機能を発揮していくこととする。

北海道労働局においては、担当行政部内だけでなく、複数の行政分野による対応が求められている課題については、総務課又は企画課が調整役として局長、総務部長及び各行政の幹部を交えて検討を行い、労働局内関係部の連携を図り、また、労働基準監督署とハローワークが連携して対応すべき課題については、課題に応じて労働局がリーダーシップを発揮し、必要な調整を図り、労働局並びに労働基準監督署及びハローワークが一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

以上の取組を推進するため、本省からの指示内容等を担当部署だけではなく、局長、総務部長及び各行政の幹部等で共有し、労働局としての方針を検討するなど、局内の会議については、創意工夫を凝らした業務展開の在り方及び行政間連携方策等を検討する場として機能するよう活用する。

道内の企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、雇用対策本部を立ち上げる等、対応の強化を図る。

また、労働局内の各部並びに労働基準監督署及びハローワークで実施を予定している集団指導、説明会等については、事業主や労働者が一堂に会する貴重な機会ととらえ、参加者の利便性及び事務簡素化の観点からも、開催情報等を集約一本化し、複数部署での合同開催とすることや説明時間を確保するなど効果的・効率的な方策を講ずるものとする。

2 計画的かつ効果的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

行政運営方針に盛り込まれた各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての的確

に対応していくため、地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

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

このため、局署所において、独自の工夫を凝らし、行政事務のより一層の簡素合理化を進める。また、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極的に進める。さらに、各地域の実情にも配慮しつつ北海道労働局への業務の集中化を着実に実施することなどにより、行政事務の効率化を進める。

(3) 業務執行体制の在り方の見直し

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

(4) 行政事務の情報化への対応

行政事務の情報化への対応として、労働局共働支援システム、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム及び労働保険適用徴収システム、雇用均等行政情報システム等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム（ADAMS II）、電子調達システム等を活用して、会計事務、入・開札事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムにおける電子決裁機能の活用により、労働局の行政事務の一層の効率化を図る。

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

なお、情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワークにおける厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、職員研修を的確に実施することにより、本省システム及び北海道労働局独自システムに係る各情報セキュリティ実施手順等

に従った情報セキュリティの確保対策の徹底を図る。

(5) コスト削減の取組

行政運営に必要な経費のコスト削減については従来より実施してきたところであるが、管理者はもとより職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持って、行政事務の効率化及び来庁者等に配慮した節電対策を含めた経費節減についての意識を高め、徹底的な無駄の排除とコスト削減の推進を図る。

また、一方で、多くの行政課題が山積している中、コスト削減により行政展開の縮小をもたらすことがないように、情報の共有化や会議・セミナーの共催等、局署所の連携の下、効果的かつ効率的な行政展開を行う。

(6) 遊休資産売却の確実な処理等

国有財産に係る未利用土地の処分促進や有効活用等の課題が国民的な関心事項として取り上げられている現状を踏まえ、北海道労働局が保有する遊休資産については、早期売却等の促進に一層取り組む。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域経済社会の実情の的確な把握

本道の労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えるため、労働局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談を始め、局内各部で得られた情報について共有・活用に努める。

また、労働局幹部を中心に関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定し、労働局全体として共通認識を持った対応を行う。

(2) 地方自治体等との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、雇用環境・均等部が窓口として中心的な機能を果たし、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが重要である。

当局においては、北海道、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との三者で締結した「北海道労働政策協定」や札幌市との「札幌市雇用対策協定」に基づき、地域の実情に合った雇用対策を的確に実施することとしている。

そのため、日頃から北海道の知事部局等の幹部に対する雇用統計等の情報提供や意見交換等の場において、北海道労働局の施策やその取組状況を積極的に説明し、労働行政への理解を促進するよう努める。

また、当局と北海道の相互の連絡・連携基盤を一層強化するとともに、市町村を含めた地方自治体との一体的取組などを通じた連携にも十分配慮し、ふるさとハローワークなどの就職支援施設を円滑に運営する。

加えて、北海道等と連携・協力の下、新卒者支援対策として設置された新卒者就職・採用応援本部、大量雇用変動に係る備えとして緊急雇用対策本部を設置しており、引き続き地域の雇用に関する情報の共有及び就職支援等を行うものとする。

さらに、働き方改革を通じて女性の活躍推進、仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、北海道等との連携を密にして「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」を開催し、働き方改革の実現に向けた取組を推進する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら本道の労働行政を展開するためには、労使団体との連携が必要であるため、局長を始めとする局の幹部が地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、日常的な意見交換を通じて、労使団体との連携を図る。

また、施策の効果的な推進を図るため、北海道地方労働審議会において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者等とも緊密な連携を図る。

さらに、労使団体に対し「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」等を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

(4) 積極的な広報の実施

行政施策を円滑かつ効果的に推進していくためには、道民を始めとした地域社会の理解と信頼を得ることが重要である。

また、労働行政を取り巻く状況を的確に把握しつつ、適切な時期に多種多様な手段による広報活動を展開することは、行政目的を達成する上で重要である。

このため、北海道労働局、労働基準監督署及びハローワークにおいては、「北海道労働局広報実施要綱」に基づき広報体制を確立し、年間広報計画を策定の上、計画的かつ積極的な広報を実施するとともに、各種会議において主催部署以外の複数分野にわたる広報も行うことや、広報誌への掲載依頼に当たっては複数の記事の掲載依頼を行うなど効果的・効率的な広報に努める。

さらに、北海道労働局においては、局長による定例記者会見を始め、北海道労働局ホームページ等により、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向及び主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に提供すること等を通じ、労働行政に対する道民の理解を深めるように努める。

各労働基準監督署・ハローワークにおいても、本道が広大であることから、各地域にテレビ局、ラジオ局及び新聞社等が存在するという特色を生かして、積極的に広報活動を展開する。

(5) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。既に地域の大学等（高校を含む）と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであり、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、ハローワークでの若者向けセミナーにおける労働法制の普及、様々なツールを利用した労働法制の知識の付与等に加え、引き続き北海道とも連携を図りながら取組を進める。

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

(1) 行政文書の適正な管理

「公文書等の管理に関する法律」（平成 21 年法律第 66 号）及び「厚生労働省行政文書管理規則」（平成 23 年厚生労働省訓第 20 号）等に基づき適切な文書管理を行い、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等の一層の適正化を図る。

また、行政文書ファイルの廃棄については、廃棄対象となった行政文書ファイルについて保存期間、保存期間満了日に誤りがないか、内閣総理大臣の同意が得られている行政文書ファイルかどうかを確認して決裁し、廃棄の決定を行う。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報等管理規程」及び「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」に基づき、局署所で保有している個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、厳格な保持が求められる個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であることを職員に十分理解させるため、各種会議、研修や自己点検等による意識啓発・注意喚起を行うことはもとより、管理者による事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

加えて、各部署においては、各級管理者の役割の明確化を図るとともに、これまでの反省の上に立った改善を行い、漏えいのリスクを可能な限り低減させるための取組を行う。

特に、マイナンバー及び特定個人情報（マイナンバーをその内容に含む個人情報）

については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳正な管理を徹底する。

(3) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等

情報公開制度の実施に当たっては、国民からの開示請求に対して適切に対応するほか、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、情報公開法の適正かつ円滑な運用を図る。

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

(4) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

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

(5) 雇用管理に関する個人情報のうち労働者の健康に関する情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)」及び「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報のうち健康に関する情報について適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報のうち健康に関する情報の取扱いに係る苦情・相談等への適切な対応を行う。

5 綱紀の保持と行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

国民的な視点に立った行政運営に徹し成果を挙げていくためには、労働行政に対する信頼を得ることが必要である。

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

ア 法令遵守の徹底

国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、綱紀の保持に一層努めるとともに、北海道労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 定期的な内部点検

労働局、労働基準監督署及びハローワークの管理者が、「北海道労働局法令遵守要綱」に基づき、「法令遵守チェックリスト」により法令遵守の実施状況を定期的に点検・検証するなどにより、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 職員・非常勤職員の研修の充実等

非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。また、非常勤職員採用後、原則として1か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施するとともに、あらゆる研修の機会を活用して計画的にすべての非常勤職員が受講できるようにする。

職員にあつては、新規採用職員研修及び各種業務研修等の充実を図り、公務員倫理、法令遵守、再就職規制等に関する研修を実施する。

(2) 行政サービスの向上等

国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい電話・窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要がある。

このため、局署所の管理者は、職員の能力の向上を図るための各種研修を実施し、電話対応、窓口での接遇や職務遂行のための知識を習得させるなどにより、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上に努める。

なお、ハローワークにおいて提供する様々なサービスやその効果、ハローワークの担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者を始め地域の関係者から認知されることが重要であり、「ハローワークサービス憲章」に示されている「懇切」・「公正」・「迅速」をモットーに、利用者本位のサービスを提供することで、ハローワークに対する信頼感を高める。

このため、ハローワークにおいて、利用者アンケート調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上に努める。

また、来庁者、職員・非常勤職員の健康と安全を守るとともに、自然災害の発生に備え、北海道労働局「防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づき、日頃から適切な防災対策を講じ、非常時優先業務及び災害発生後における業務の開始目標時間等を職員へ周知することにより、災害発生後において迅速かつ的確な業務対応に努める。