

平成31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31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 雇用をめぐる動向	-----	2
（1）最近の雇用失業情勢	-----	2
（2）非正規雇用労働者の雇用状況	-----	3
（3）若年者の雇用状況	-----	4
（4）女性の雇用状況	-----	5
（5）高年齢者の雇用状況	-----	5
（6）障害者の雇用状況	-----	6
（7）季節労働者の雇用状況	-----	6
（8）外国人の雇用状況	-----	6
（9）公的職業訓練の実施状況	-----	7
2 労働条件等をめぐる動向	-----	8
（1）申告・相談の状況	-----	8
（2）労働時間の状況	-----	9
（3）安全と健康の状況	-----	11
（4）労災補償の状況	-----	13
第2 北海道労働局における最重要課題・目標・対策	-----	14
1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等	-----	14
（1）働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等	-----	14
（2）長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等	-----	16
（3）パートタイム・有期雇用等雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保	-----	19
（4）生産性向上の推進	-----	21
2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進	-----	22
（1）人材不足分野などにおける人材確保対策の推進及び地域雇用対策の推進	-----	22
（2）女性の活躍推進等	-----	24
（3）高年齢者の就労支援・環境整備	-----	26
（4）若年者の就労支援等	-----	27
（5）障害者、難病患者及びがん患者等の活躍促進等	-----	29
（6）外国人材受入れの環境整備	-----	31

第3 労働行政の重要課題・目標・対策	-----	33
1 雇用環境・均等行政の重点施策	-----	33
(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	-----	33
(2)職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	-----	33
(3)総合的なハラスメント対策の推進	-----	35
(4)個別労働関係紛争の解決の促進	-----	36
2 労働基準行政の重点施策	-----	38
(1)法定労働条件の確保・改善対策	-----	38
(2)労働者の安全と健康確保対策の推進	-----	40
(3)最低賃金制度等の適切な運営等	-----	42
(4)労災補償対策の推進	-----	43
3 職業安定行政の重点施策	-----	46
(1)地域の実情に即した雇用対策の推進	-----	46
(2)求職者の状況に応じた就職等の支援	-----	51
(3)民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	-----	53
(4)雇用保険制度の適正な運営	-----	54
4 労働保険適用徴収行政の重点施策	-----	56
(1)公平・的確な労働保険の運営	-----	56
5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付	-----	58
第4 労働行政の展開に当たっての基本的対応	-----	59
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	-----	59
2 計画的かつ効果的・効率的な行政運営	-----	59
(1)計画的な行政運営	-----	59
(2)行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	-----	60
(3)行政事務の情報化への対応	-----	60
(4)コスト削減の取組	-----	60
(5)遊休資産売却の確実な処理等	-----	60
3 地域に密着した行政の展開	-----	60
(1)地域経済社会の実情の的確な把握	-----	60
(2)地方公共団体等との連携	-----	61
(3)労使団体等関係団体との連携	-----	61
(4)積極的な広報の実施	-----	62
(5)労働関係法令の普及等に関する取組	-----	62
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	-----	62
(1)行政文書の適正な管理	-----	62
(2)保有個人情報の厳正な管理	-----	63
(3)情報公開制度の適切かつ円滑な実施等	-----	63
(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	-----	63
5 綱紀の保持と行政サービスの向上等	-----	63
(1)綱紀の保持	-----	63
(2)行政サービスの向上等	-----	64

第1 労働行政を取り巻く情勢

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））。

また、最新の推計によると、経済成長と女性や高齢者などの労働参加が進まない場合は、2040年の就業者数が5,245万人となり、2017年に比べて1,285万人減少するが、経済成長と労働参加が進む場合の就業者数は6,024万人となり、進まない場合に比べて506万人の減少にとどまるとしている（資料出所：厚生労働省 雇用政策研究会報告書）。

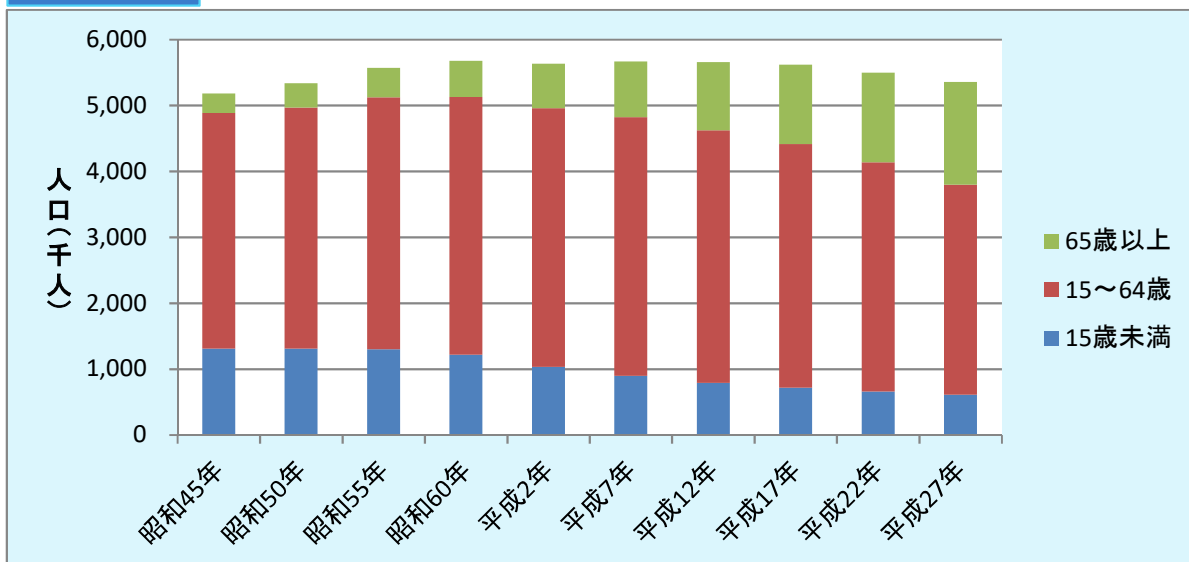
北海道においては、すでに平成10年（1998年）より人口が減少し始め、特に15歳未満の年少人口と15歳以上64歳以下の生産年齢人口が大きく減少を続けている。

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29年には1.29と全国平均（1.43）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）。

今後、少子高齢化、人口減少が進む中、経済社会の活力を維持・発展させていくためには、働き手を確保するとともに、一人ひとりの生産性を高めていく必要がある。

図表1

北海道の人口の推移



資料出所：総務省「国勢調査」を基に北海道労働局作成

1 雇用をめぐる動向

(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31年3月で1.19倍と前年同月比0.05ポイント上回り改善している。

新規求人数は3か月連続で前年同月を0.6%上回り、月間有効求人数は6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、2か月連続で前年同月を4.5%下回り、月間有効求職者数は、平成23年11月から89か月連続で前年同月を下回っている。

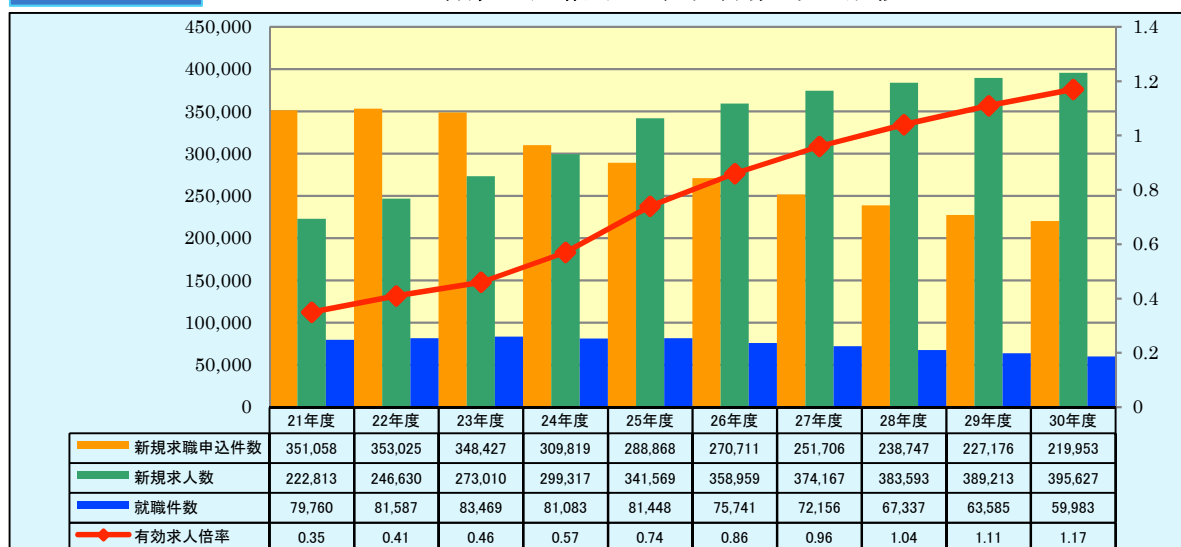
この結果、平成30年度の有効求人倍率は1.17倍と前年比0.06ポイント上回り、9年連続して前年度を上回っており、基調判断は「改善が進んでいる。」としている。

新規求人数は9年連続で前年度を1.6%上回り、新規求職申込件数は8年連続で前年を3.2%下回っている。

平成30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1-1-1

有効求人倍率・就職件数等の推移

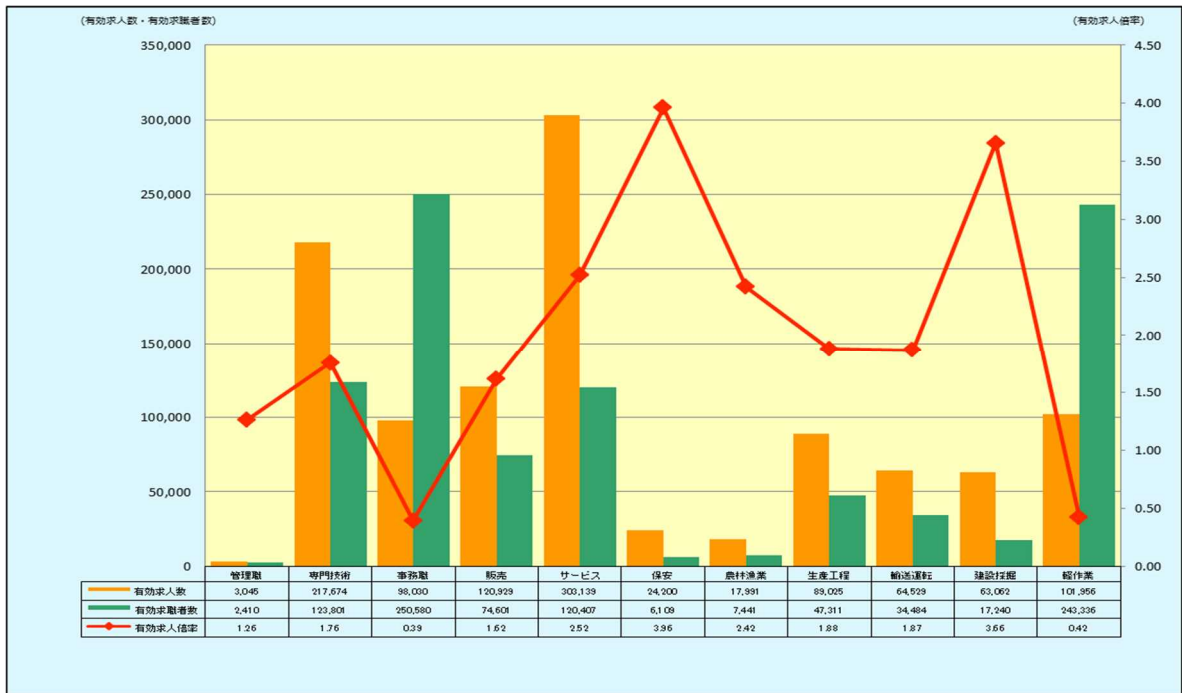


資料出所：北海道労働局業務統計

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、福祉、建設、運輸、警備分野などでは人手不足が顕著になっている。

図表1-1-2

求人・求職バランスシート（平成30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30年平均：速報）は、271万人（男性：149万人、女性：122万人）、雇用者は238万人（男性：129万人、女性：109万人）、完全失業者（平成30年平均）は8万人（男性：5万人、女性：3万人）であり、10年前の平成20年平均と比較すると、労働力人口は6万人減、雇用者は9万人増加となっている。

なお、完全失業率（平成30年平均）は、2.9%（男性：3.1%、女性：2.6%）となり、全国平均の2.4%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（勤め先での雇用形態が「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30年平均89万人（平成29年平均86万人）と、役員を除く雇用者総数の39.6%を占めている。

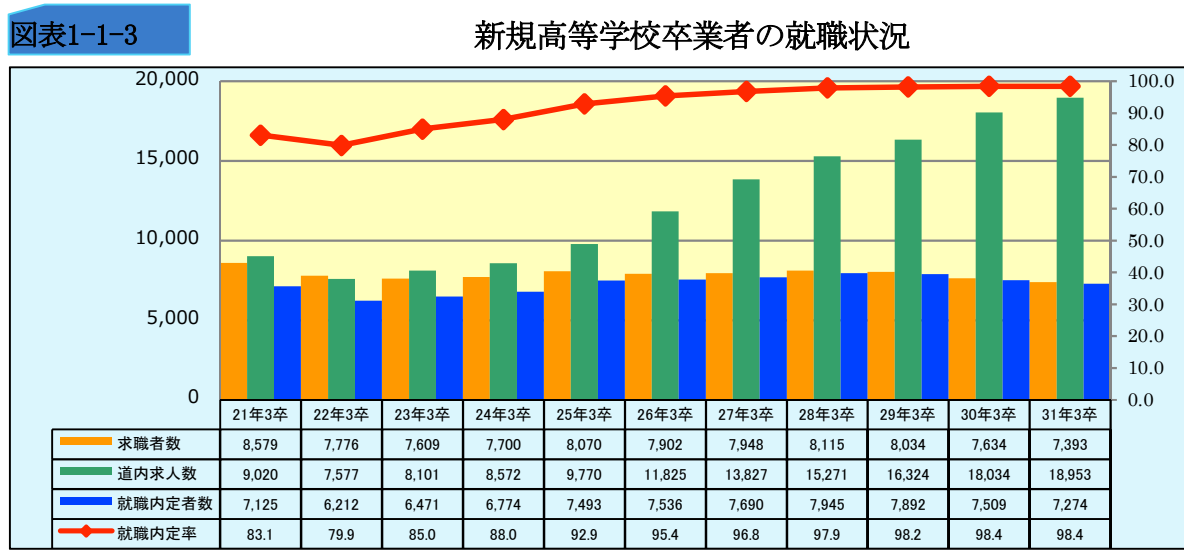
また、週間就業時間が35時間未満の非農林業のパートタイム労働者数は、71万人（平成29年は63万人）と、役員を除く雇用者総数の31.0%を占めている。

そのうち女性は50万人（女性比率は70.4%）で、役員を除く女性雇用者総数

に占める割合は47.6%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31年3月新規高校卒業予定者の就職内定率は、平成31年3月末現在で98.4%と、前年同期と同率となり、平成3年及び平成4年の98.6%に次ぐ過去3番目の高水準となっている。



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31年3月新規大学卒業予定者の就職内定率は、平成31年2月1日現在で88.5%と、前年同期を1.7ポイント下回り、全国平均の91.9%より3.4ポイント低い水準となっている。

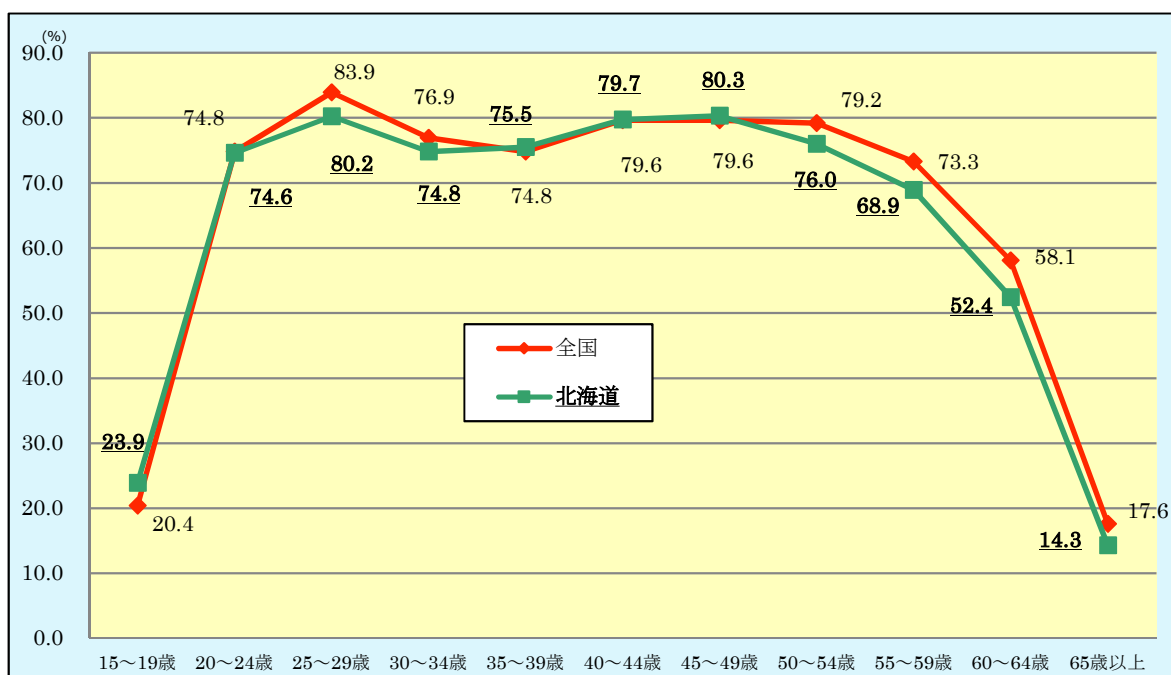
また、本道の若年者の完全失業率（平成30年度平均：速報）は、15歳から24歳の年齢層で3.6%、25歳から34歳の年齢層で4.4%と、全年齢層の2.9%と比べ高く、さらに、本道の早期離職率（平成27年3月卒業者の3年目までの離職率）は、高校で44.8%（全国39.3%）、大学で36.0%（全国31.8%）と、全国より高い状況にある（完全失業率の資料出所：総務省労働力調査）。

(4) 女性の雇用状況

平成30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52.5%に対し、北海道は48.5%となっている。年齢階級別労働力率は、15歳から19歳、及び35歳から49歳の年齢階級以外は、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。

図表1-3-4

女性の年齢階級別労働力率(平成30年)



資料出所：総務省「労働力調査」

(5) 高齢者の雇用状況

平成30年6月1日現在における高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。

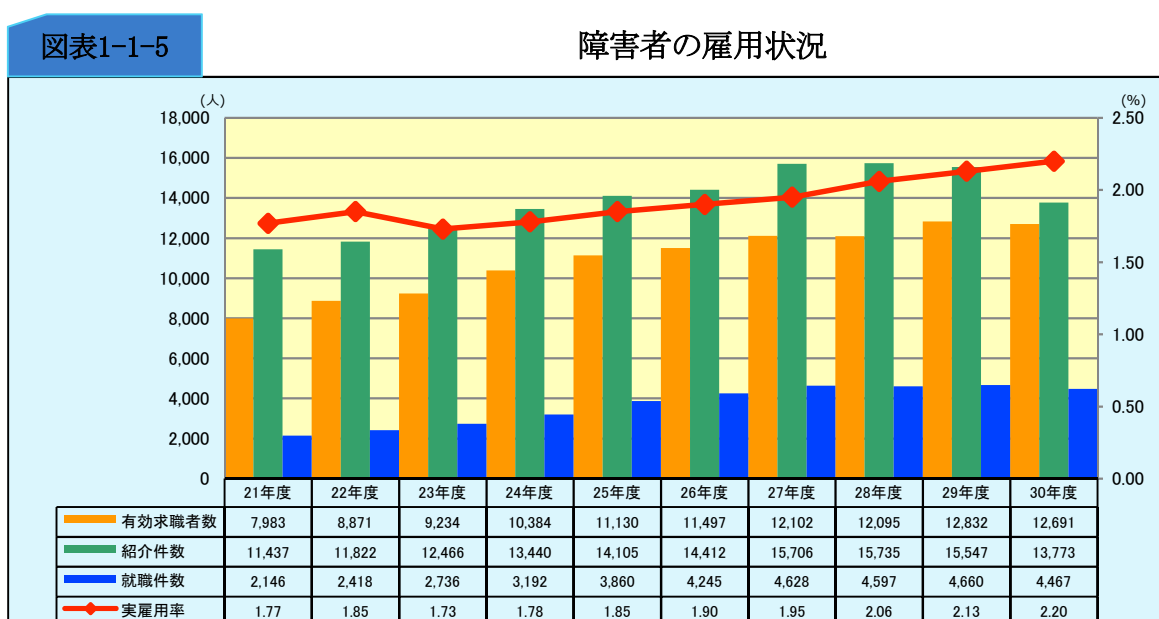
また、全年齢層の職業紹介状況については平成30年4月～12月の累計で見ると前年同期と比べ新規求職者は減少しているが、55歳以上の高齢者は、前年度と比べわずかではあるが増加している。

就職率は全年齢層で28.0%であったが、55歳以上の高齢者では22.5%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30年6月1日現在の民間企業（45.5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14,387.5人（前年比7.9%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2.20%と、過去最高となったが、法定雇用率の達成企業割合は48.3%と、前年より5.8ポイント減少となった。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成30年4月から31年2月までの累計で、前年同期を3.9%上回る4,467件となっている。



資料出所：北海道労働局業務統計

各年度3月末現在の値 平成30年度については平成31年2月末現在の値

(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29年度において約5万2千人（平成28年度約5万8千人）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30年10月末では、事業所数は、4,342事業所で前年同期を14.8%（559事業所）上回り、労働者数は、21,026人で前年同期を18.4%（3,270人）上回っている。国別にみると、中国が35.2%を占め、次いで、ベトナムが29.8%を占めている。

(9) 公的職業訓練の実施状況

平成30年度の公共職業訓練(離職者訓練)の受講者数¹は4,557人(前年同期より2.3%増)、就職率は施設内訓練で84.4%(前年同期より1.5ポイント減)、委託訓練で74.2%(前年同期より2.9ポイント減)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244人(前年同期より23.0%減)、実践コースで698人(前年同期より2.5%減)、就職率は基礎コースで66.6%(前年同期より1.0ポイント減)、実践コースで64.9%(前年同期より3.3ポイント減)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30年12月末現在の数値であり、就職率は、平成30年4月から平成30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。

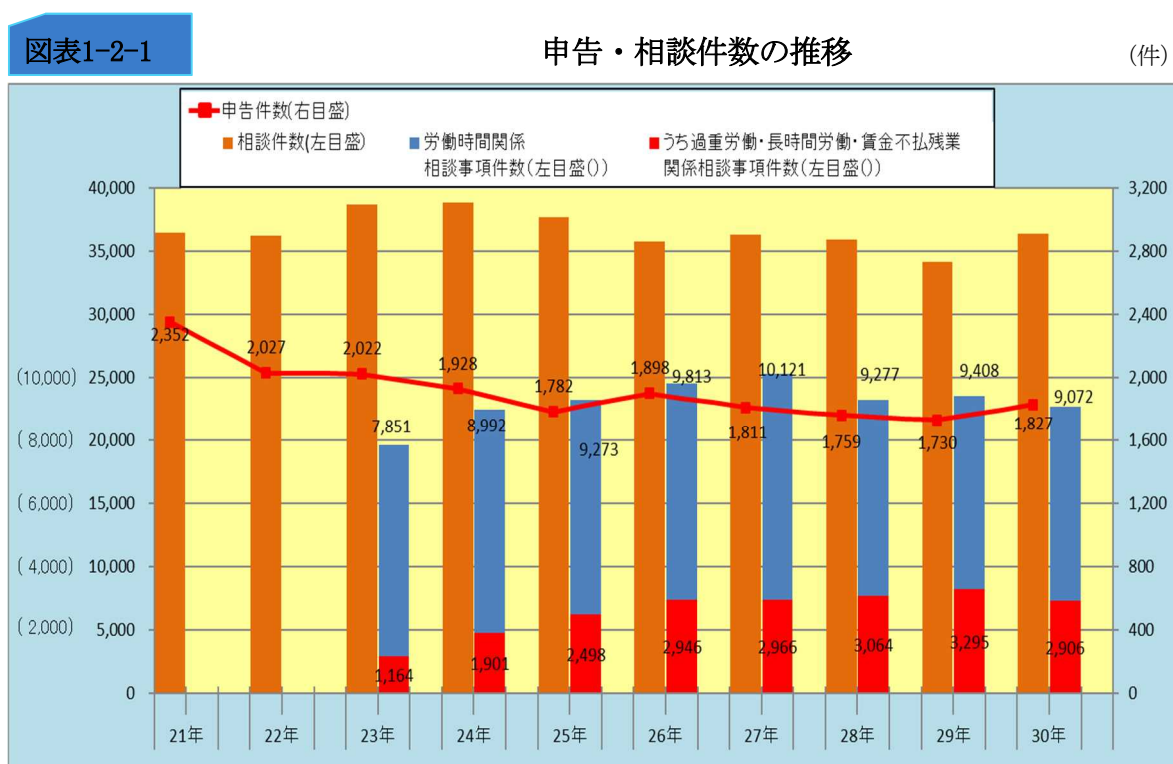
2 求職者支援訓練における受講者数は、平成30年12月末現在の数値であり、就職率は、平成30年4月から平成30年6月末までに修了したコースの修了後3か月時点の数値(確定)である。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談の状況

平成30年において各労働基準監督署（以下「監督署」という。）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1,827件（前年比5.6%増）と増加した。内訳は解雇が219件（前年比9.5%増）、賃金不払が1,376件（前年比0.29%増）等となっている。

また、労働局全体で受け付けた労働相談は36,365件（前年比6.5%増）と依然として高水準で推移している。内訳はいじめ・嫌がらせが2,849件（前年比23.9%増）、過重労働・長時間労働及び賃金不払残業が2,906件（前年比11.8%減）等であった。



資料出所：北海道労働局業務統計

(2) 労働時間の状況

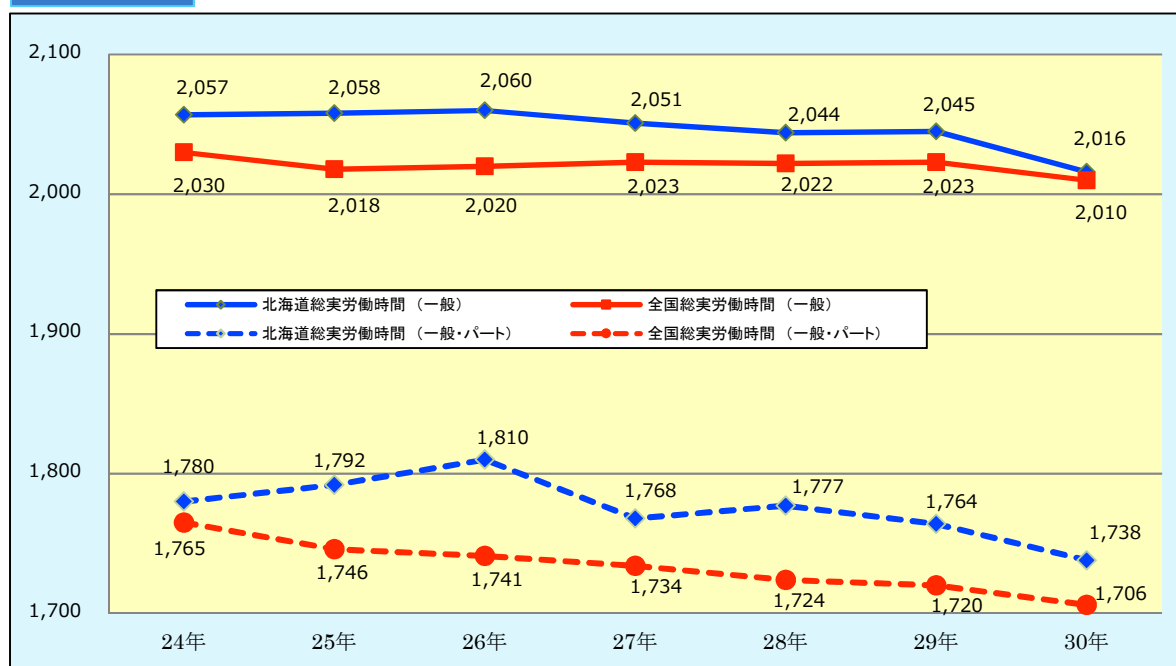
平成30年における北海道の年間総実労働時間は、事業所規模5人以上で1,738時間(所定内労働時間は1,622時間,所定外労働時間は116時間)となっており、前年に比べて26時間減少している。全国では1,706時間(所定内労働時間は1,577時間,所定外労働時間は129時間)となっており、前年と比べて14時間減少している。北海道の年間総実労働時間は全国より32時間長い。

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、2,016時間(所定内労働時間は1,865時間,所定外労働時間は151時間)と前年に比べて29時間減少している。全国では2,010時間(所定内労働時間は1,837時間,所定外労働時間は173時間)となっており、前年と比べて13時間減少している。北海道の年間総実労働時間は全国より6時間長い。

図表1-2-2

年間総実労働時間の推移(全国・北海道)

(時間)

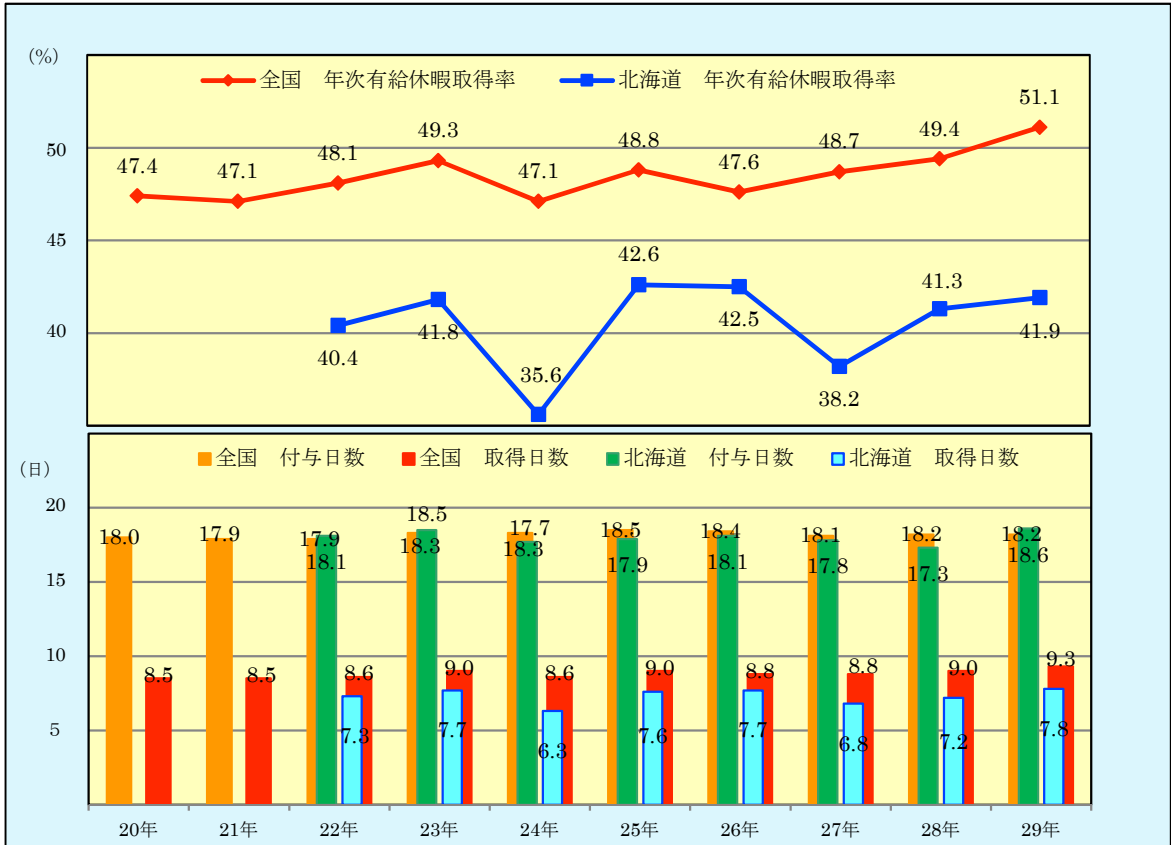


資料出所：毎月勤労統計調査(事業所規模5人以上。平成30年の値は北海道労働局推計値)

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51.1%に比較し、北海道は41.9%と割合が低い）。

図表1-2-3

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20～21年は北海道の数値がないため未計上

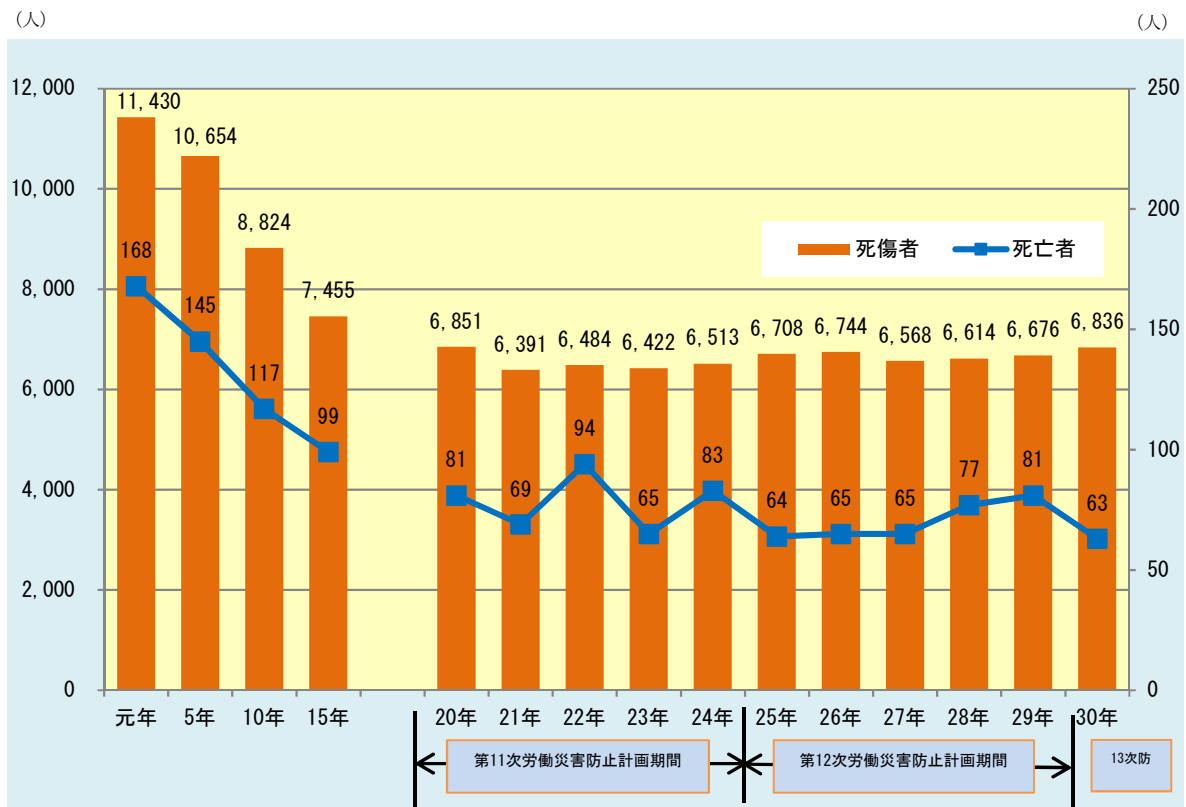
資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

(3) 安全と健康の状況

平成30年の労働災害の発生状況は、死亡者数は63人(前年比18人減)、休業4日以上の死傷者数(以下「死傷者数」という。)は6,836人(前年比2.4%増)となっており、第13次労働災害防止計画(以下「13次防」という。)の初年度は前年と比べて死亡者数は減少したものの、死傷者数は増加した。

図表1-2-4

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の。

資料出所：北海道労働局業務統計

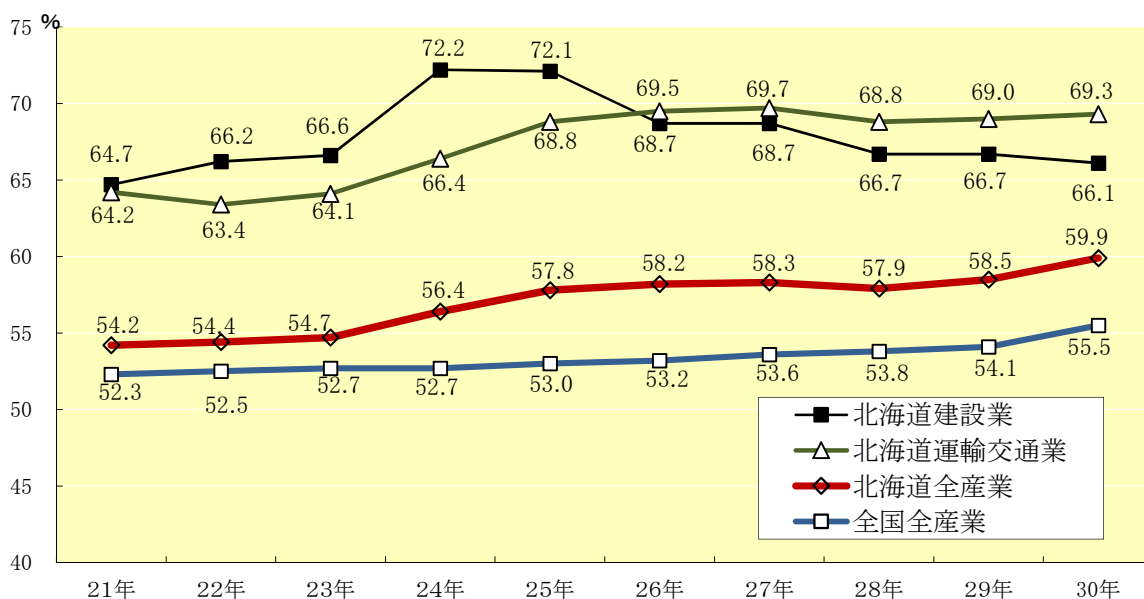
労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）に基づく一般健康診断における有所見率は平成18年から5割を超え、毎年全国平均を上回っている。

また、平成30年には、一酸化炭素、塩素等の有害物質等による急性中毒が14件発生し、死亡者1人を含む47人が被災している。

メンタルヘルス対策については、何らかの取組を行っている事業場の割合は確実に増加している。

図表1-2-5

年別・業種別定期健康診断実施結果(有所見率の推移)



資料出所：北海道労働局業務統計

(4) 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。

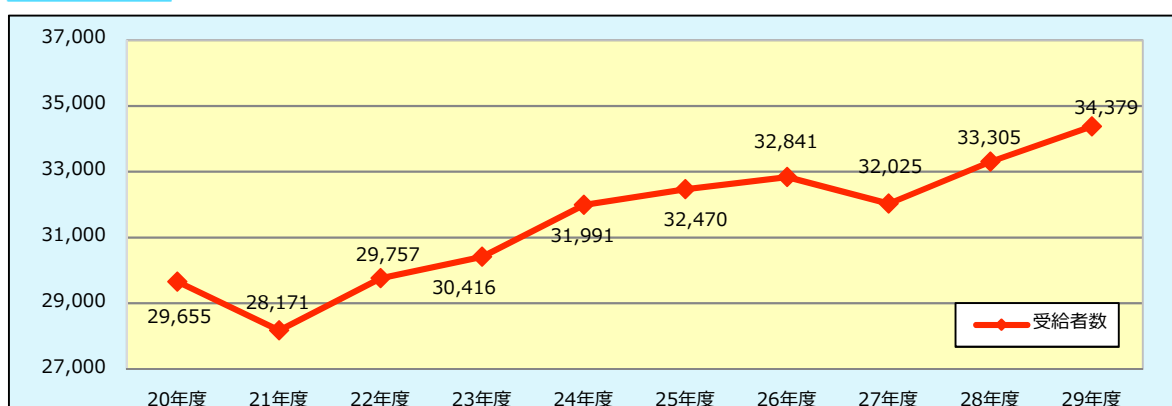
脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求件数は高水準で推移しており、平成29年度は、脳・心臓疾患及び精神疾患に係る労災請求件数は前年度に比べ増加したものの、支給決定件数は減少した。

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約2千人に及んでいる。

図表1-2-6

新規受給者数の推移

(件)

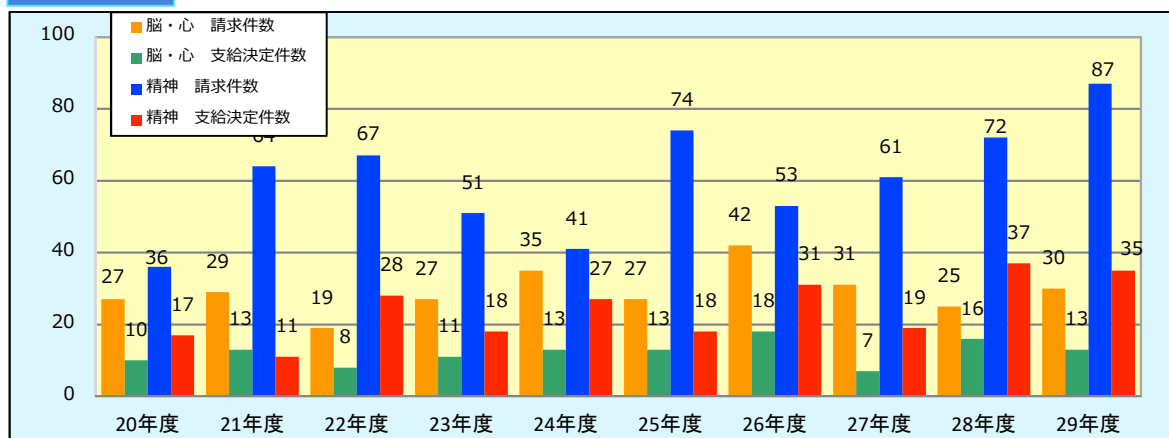


資料出所：厚生労働省「労災保険事業の保険給付等支払状況」を基に北海道労働局作成

図表1-2-7

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、働き方改革による労働環境の整備・生産性向上の推進及び人材確保支援や女性、高齢者、若者、障害者、外国人等の多様な人材の活躍促進のため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々が、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 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

【課題】

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(平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。)の中小企業への適用については、労働基準法の改正に関する規定のうち、時間外労働の上限規制に関する規定については、2020年4月1日から、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。)については2021年4月1日から、その他の改正内容については2019年4月1日から順次適用される。

中小企業・小規模事業者が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、働き方改革関連法の内容について浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう相談・支援体制を整備することが重要である。

【取組の方向・目標】

- | |
|--|
| <p>ア 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>イ 「北海道働き方改革・雇用環境改善プラン」及び「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。)並びに金融機関等との連携協定等に基づき、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> |
|--|

【対 策】

ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

(ア) 「北海道働き方改革推進支援センター」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、セミナーや相談会を実施する。

(イ) 中小企業や事業主団体に対する助成

「時間外労働等改善助成金」の利用促進を図り、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

(ウ) 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会の開催

「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」を開催し、働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援策等について共有を図るとともに、協議会の構成員と連携して、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

(エ) 医療従事者の働き方改革の推進

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」が実施する医療労務管理支援事業において、関係団体と連携し、医療機関への個別訪問等の支援を実施し、医師や看護師などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備に努める。

イ 道内全体における働き方改革の見直しに向けた気運の醸成

(ア) 「北海道働き方改革・雇用環境改善プラン」に基づく取組の推進

「北海道働き方改革・雇用環境改善プラン」に基づく取組を推進するとともに、進捗状況及び取組実績の把握、公表を行う。

(イ) 団体等への共同宣言賛同の働きかけ

「共同宣言」に賛同する地方公共団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推進する。

(ウ) 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」に基づき、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。

(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

【課題】

働き方改革関連法により見直しが行われた労働時間法制（以下「労働時間法制」という。）の周知を図っていく必要がある。

また、長時間・過重労働に係る相談件数や、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求件数は依然として高止まりであり、特に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ることから、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止が必要である。

また、13次防の2年目となる平成31年度は死亡災害及び死傷災害とも目標達成に向けて労働災害防止団体、関係機関、関係団体等とも連携しつつ、死亡者数の多い建設業、製造業、林業を重点業種として労働災害防止対策及び健康確保対策を積極的に推進する必要がある。

労働者の健康確保対策については、改正安衛法の周知及び遵守指導等により、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調により、健康リスクが高い状況にある労働者に対して医師による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにする必要がある。

【取組の方向・目標】

- ア 労働時間法制の周知を図るとともに、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止対策を徹底する。
- イ 改正された労働時間等設定改善指針の周知等により年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方・休み方の改善に取り組む。
- ウ 13次防2年目となる平成31年度は、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%以上減少の目標に向けて取り組むこととし、特に死亡災害については重点業種に対して労働災害防止対策を徹底し、死亡者数を12次防期間中の最少（64人）より減少させる。
- エ 産業医・産業保健機能の強化に係る安衛法の改正内容について様々な機会に周知し、その遵守を図る。
- オ 労働者数50人以上の事業場についてストレスチェックの確実な実施及び集団分析による職場環境改善を図る等のメンタルヘルス対策の取組を促進する。

【対 策】

ア 長時間労働の是正・過重労働による健康障害防止の取組

(ア) 労働時間法制の周知

働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対し、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務を始めとした労働時間法制の周知を図る。

(イ) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止対策の推進

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・休日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・休日労働協定が届け出られた場合には、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日労働について留意すべき事項等に関する指針」等に基づき指導を行う。

(ウ) 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（1 1月）、過重労働解消キャンペーン（1 1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等について、管内事業場等に積極的な参加を勧奨する。

イ 改正された労働時間等設定改善指針の周知等による働き方・休み方改善の取組の推進

(ア) 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。

(イ) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

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、改正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。

(ウ) 年次有給休暇の取得促進と勤務間インターバル制度の導入促進

年次有給休暇の取得促進を図るための取組として、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、夏季、年末年始及びゴールデンウィークの時季に集中的な周知・広報を行う。

勤務間インターバル制度は、労働者の睡眠時間や生活時間を確保するための制度であることを踏まえ、長時間労働が懸念される業種等に対して企業が当該制度を導入する際に参考となるマニュアルにより、導入促進を支援する。

(エ) 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、地方公共団体、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 1 3次防における重点業種対策の取組

以下の重点業種対策について展開する。

(ア) 建設業

全業種の中で死亡者数が最も多いことから、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）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、足場及び脚立等からの墜落・転落災害防止措置の徹底、フルハーネス型墜落制止器具の普及を図る。

また、建設機械・クレーン等災害防止のため立入禁止区域の明確化、安全装置の有効使用等の徹底、崩壊・倒壊災害防止のため安全勾配の確保又は土留め支保工の設置等の徹底を図る。

さらに、建設工事着工期及び建設工事追い込み期に集中的な取組を展開する。

(イ) 製造業

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、災害の多発している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。

(ウ) 林業

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とから、関係事業者に対し、チェーンソーによる伐木等作業及びかかり木の処理の安全管理の徹底について指導を行うほか労働災害防止団体等と合同パトロールを実施する等連携を図る。

さらに、かかり木の速やかな処理を義務付ける等伐木作業等における措置が強化される改正労働安全衛生規則等が2019年8月1日に施行される予定

であることから、各種説明会において周知を図る。

エ 健康確保対策

(ア) 産業医・産業保健機能の強化

改正安衛法の内容等について、パンフレットを活用し労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて事業者に周知を図り、その遵守を指導する。

(イ) 職場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

ストレスチェックの確実な実施及びその集団分析結果を活用した職場環境改善等の取組に係る指導を実施する。

また、個別指導等において専門スタッフの不在や取組の進め方に関する情報不足等が認められた場合には、北海道産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門家による訪問指導の受入れについて強く勧奨を行う。

(ウ) 健康診断等の実施の徹底

9月の「職場の健康診断実施強化月間」において、重点的な周知等を行い、健康診断及び事後措置の徹底を図る。

(3) パートタイム・有期雇用等雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

【課題】

働き方改革関連法の成立を受け、同一企業内における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を解消することにより、同一労働同一賃金の実現を図るため、改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下「改正法」という。）の円滑な施行に向けた労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援が必要である。

なお、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、現行パートタイム労働法の着実な履行確保が重要である。

また、無期転換ルールの円滑な運用や、これを契機とした多様な正社員制度の普及を図るため、労使への周知啓発の徹底や相談対応等を行うことが必要である。

【取組の方向・目標】

- | |
|---|
| ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等を図る。 |
| イ 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。 |

ウ キャリアアップ助成金の活用促進を図る。
エ 無期転換ルールの円滑な運用を図る。

【対 策】

ア パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の円滑な施行

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業者が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

また、非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、「北海道働き方改革推進支援センター」等において、きめ細かい相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金制度の構築のため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

パートタイム・有期雇用労働法について、特に中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、「手順書」、「導入支援マニュアル」の周知により支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

イ 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い、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。

ウ キャリアアップ助成金の活用促進

改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。

エ 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法に基づく無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇や無期転換後の労働条件の引下げ等については、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの適切な運用を促進する。

また、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブック等を活用し、あらゆる機会を捉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。

(4) 生産性向上の推進

【課題】

最低賃金については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月閣議決定）において、年率3%程度を目途として引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指すとされ、最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性の向上等のための支援等を図るとされたことから、各種助成金の利用促進を図り、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備する必要がある。

また、生産性の向上により労働時間の削減に取り組む事業者を支援する必要がある。

雇用情勢の改善が進んでいる中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

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 賃金引上げや労働時間短縮に取り組む中小企業・小規模事業者への支援を行う。
- 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への取組への支援を推進する。
- ウ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）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」、「基礎的ITセミナー」等の在職者向け職業訓練の周知を図る。

【対策】

ア 賃金引上げ、労働時間短縮に向けた中小企業・小規模事業者への支援の推進

事業場内最低賃金が地域別最低賃金から30円以内及び事業場規模30人以下の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資等の一部を助成する「業務改善助成事業」及び時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業や、傘下企業を支援する企業団体に対して助成する「時間外労働等改善助成金」について、関係団体等の協力を得つつ、積極的な周知に努め、円滑な実施を図る。

また、「北海道働き方改革推進支援センター」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への円滑な対応に関する各種支援を行う。

イ 生産性向上による労働環境の整備

(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。

ウ 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

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年度から設置されている生産性向上人材育成支援センターが開発、実施する「生産性向上支援訓練」、「基礎的ITセミナー」等の在職者向け職業訓練について、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。

2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進

(1) 人材不足分野などにおける人材確保対策の推進及び地域雇用対策の推進

【課題】

雇用情勢の改善が進んでいる中で、福祉、建設、警備及び運輸などの分野において人材不足が深刻化している。

これら雇用吸収力の高い分野等へのハローワークにおけるマッチング支援の強化と、関係機関と連携した人材確保支援の充実を図る必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 人材確保対策として、求職者に対するこれら分野の魅力の発信、求人者ニーズを踏まえた求人充足支援等を積極的に展開するとともに、関係機関と連携したマッチング促進に向けた取組を行う。

イ 地域の自発性を生かしつつ、雇用機会の創出を推進する。

【対 策】

ア 人材不足分野などにおける人材確保対策の推進

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も、地方公共団体や地域の関係機関と連携しつつ、人材確保対策を推進する。

(ア) 福祉分野の人材確保支援

介護分野では、「北海道福祉人材センター・ハローワーク連携事業」を推進し、北海道福祉人材センターとの連携による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、福祉人材確保支援を推進する。

看護分野では、「北海道ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、北海道ナースセンターとの連携による看護人材合同面接会を開催するとともに、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。

さらに、保育分野では、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」に取り組み、求人・求職へのフォローアップのほか、これらの地方公共団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、労働局においては、北海道人材確保対策推進協議会「建設・警備・運輸分野」部会を開催する他、ハローワークにおいても北海道、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、これら関係機関と連携し開催する合同企業説明会・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、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」への参加勧奨を行う。

また、若年者の建設業に対する理解や定着促進を図るため、高等学校（工業科、普通科）や高等専門学校先生・生徒と建設業界がつながる機会として、出前授業や現場見学会、意見交換会等を実施する本省委託事業である「建設業若年者理解・定着促進事業」（「つなぐ化」事業）と連携し人材不足解消に努める。

イ 地域雇用対策の推進

（ア）実践型地域雇用創造事業及び地域雇用活性化推進事業（仮称）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、当該地域の人材確保、雇用管理改善等に努める。

平成31年度から実施される実践型地域雇用創造事業の後継事業である地域雇用活性化推進事業（仮称）については、地方公共団体に対して当該事業の趣旨を十分周知し応募勧奨を行う。また、実施地域で効果的に事業が実施されるよう、労働行政としての観点から地域活性化に資する助言や情報提供を行う。

（イ）北海道による産業施策と一体となった雇用創造の支援（地域活性化雇用創造プロジェクト）

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た地域活性化雇用創造プロジェクトに関し、良質で安定的な正社員雇用の機会創出及び確保に向けた取組として、北海道が事業構想を作成し、平成31年度から3年度間の構想を提案しているところである。北海道が提案中のプロジェクトが選定され、実施が決定した場合は、前プロジェクト同様に北海道と連携を図り、地域の雇用創造に努める。

（2）女性の活躍推進等

女性活躍推進の実効性を高めるため、女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画の取組が着実になされるよう企業を支援するとともに、取組が努力義務である300人以下の中小企業における取組の加速化を図る。

併せて、多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すよう働きかけるとともに、「女性の活躍推進企業データベース」による情報公表を促す。

【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、策定・届出の履行確保を図るとともに、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の加速化を図る。さらに、多くの企業が「えるぼし認定」を目指すよう働きかける。
- 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 ひとり親に対して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・届出の履行を図るとともに、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等による女性の活躍推進の加速化を図る。

併せて、「女性の活躍推進企業データベース」での自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画の公表を促す。

さらに、多くの企業が「えるぼし認定」を目指すよう、公共調達の際加点評価される等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

中小企業及びその経営者等において、女性活躍推進に取り組むことは人手不足対策にもつながるといことが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、女性の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「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組を支援する。

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 ひとり親家庭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公共団体等と連携し、ハローワークにおいて家庭環境等に配慮したきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、特定求職者雇用開発助成金、職業訓練及びトライアル雇用などの支援制度を活用し就職の促進を図る。

また、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団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、ハローワークの就職支援への誘導を図る。

(3) 高年齢者の就労支援・環境整備

【課題】

高年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、企業における高年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、高年齢者の再就職の促進を強化するとともに、高年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 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進を図る。 |
| イ 高年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・継続雇用延長等に向けた環境整備

(ア) 高年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。

(イ) 希望者全員が66歳以上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

企業における65歳以上定年引上げや66歳以上の継続雇用制度の導入のため、局・ハローワークが機構や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図る。

また、機構の65歳超雇用推進プランナー等による相談・援助サービスや、機構が支給事務を行っている65歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度の積極的な利用について、ハローワークの事業所訪問や求人窓口において、あらゆる機会を通じて周知を行う。

イ マッチングによるキャリアチェンジの促進

(ア) 高年齢者に対する再就職支援の強化

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、中途採用等支援助成金（新設）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、高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、主要なハローワーク（札幌、札幌東、札幌北、函館、旭川、帯広）に設置している「生涯現役支援窓口」を拡充（釧路、室蘭、苫小牧）し、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。「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。

(イ) 高年齢者スキルアップ・就職促進事業（委託事業）の実施

高齢者のニーズに応じた多様な分野へ就労できるようにするため、技能講習や職場見学、職場体験を行うとともにキャリア・コンサルティング、就職面接会等の就職支援を実施する。

ウ 地域における多様な働き手への支援

高年齢者の就労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地域を中心に実施し、多様な雇用・就業機会の創出に努める。

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。

(4) 若年者の就労支援等

【課題】

新規学卒者の就職内定率は改善しているものの、北海道の新規学卒者の希望に応じた地元就職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、11,680人以上を目指す。
- ウ 北海道労働政策協定に基づく「みらいっぽ（北海道わかもの就職応援センター）」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) 新規学卒者等に対する職場定着支援

職業意識の早期形成に向け、就職を希望する新規学卒者に対し、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。

そのほか、企業における働き方改革の取組を通じた「魅力ある職場づくり」を支援し、若者が働きやすい職場環境の整備に努める。

(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、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人材確保推進本部において、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支援

安定した職業に就くことを希望するフリーターやいわゆる就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等も含め、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・職業紹介及び公的職業訓練への積極的な誘導を実施し、正社員就職に向けた支援を行う。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、ハローワークと「地域若者サポートステーション」の連携を強化し、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「みらいっぽ（北海道わかもの就職応援センター）」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。

(5) 障害者、難病患者及びがん患者等の活躍促進等

【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

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、機構北海道支部と連携して、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、平成30年10月に示された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づき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、発達障害者雇用トータルサポーターや就職支援ナビゲーター及び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を図り、活用を促進する。

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。

(6) 外国人材受入れの環境整備

【課題】

本道における外国人を雇用する事業所、技能実習生を含めた外国人労働者（以下「外国人労働者等」という。）は年々増加しており、外国人労働者等の適正な労働条件の確保が必要である。

また、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必要がある。

【取組の方向・目標】

- | |
|--|
| <p>ア 監督指導等により外国人労働者等の法定労働条件及び安全衛生の履行確保を図る。</p> <p>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。</p> <p>ウ 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。</p> |
|--|

【対 策】

ア 外国人労働者等の適正な労働条件及び安全衛生の確保

外国人労働者等については、監督指導等により、労働基準関係法令の順守徹底と安全衛生の確保を図るとともに、相互通報制度の確実な運用を図る。

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、技能実習法に係る北海道地区地域協議会の開催等外国人技能実習機構及び出入国機関等行政機関と連携し、外国人技能実習制度の適正な運用に取り組む。

イ 外国人労働者の適正就労の促進

(ア) 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・徹底に努めるほか、ハローワーク札幌東、札幌北に就職支援コーディネーター（外国人雇用管理分）を新たに配置し、積極的な事業所訪問を実施し、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。

(イ) 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。

ウ 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・利用促進を図るとともに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）との連携による効果的な支援に努める。

また、事業主に対しては、外国人雇用管理アドバイザー（留学生支援分）による雇用管理の改善や職業生活上の相談に係る指導・援助を実施し、外国人労働者の雇用管理の改善を図る。

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】

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができる雇用環境を整備するため、男女雇用機会均等法の周知徹底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、特に配置・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、法の内容の理解と遵守を促し、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。また、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図る。

(イ) 紛争解決の援助等

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、紛争解決援助又は調停により、円滑かつ迅速な解決を図る。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

【課題】

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働きかける。

【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、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・届出の完全履行を図る。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 育児・介護休業法の確実な履行及び周知

(ア) 育児・介護休業法の履行確保及び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

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、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、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ついては、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。

(イ) 中小企業の労働者、非正規雇用労働者等に対する育児・介護休業法の周知の徹底

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・介護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。

(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推進するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」や「パパ・ママ育休プラス」等の男性の育児休暇取得を支援する制度等を周知する。

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 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・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、届出が義務化されている未届企業に対して、督促・指導を徹底する。

併せて、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公共調達における加点評価等）や認定基準の中小企業特例を含め、認定制度を広く周知するとともに、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。

(3) 総合的なハラスメント対策の推進

【課題】

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。また、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントを同時に受ける等、職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多い。また、総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」の相談は、民事上の個別労働紛争相談の4分の1を占める。

このため、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、特に中小企業を中心に、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置の履行確保を図る。

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を図る。

【対策】

ア 職場におけるハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策を推進するため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」及び「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」等の関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、履行確保を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応を進めていくとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

イ 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

説明会や集団指導等の機会を捉えて、パンフレットや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決の方法について周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。また、各種の機会を通じて、パワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

(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85%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、的確な情報提供を行う。

イ 効果的な助言・指導の実施及びあっせんの実施

局長による助言・指導については、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。助言を行う際には、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。

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85%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30年においては、労働相談件数、申告件数とも増加し、賃金不払残業を始めとする法定労働条件の履行確保上の問題が依然として認められる。

また、法令や労務管理に関する知識が必ずしも十分でない中小企業に対して、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について支援を図っていく必要がある。

加えて、特定分野の労働者に係る法定労働条件の問題については、それぞれ特徴を踏まえた施策を展開する必要がある。

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 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。
- イ 中小企業の立場にたって、法令や労務管理についてきめ細やかな相談・支援を行う。
- ウ 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。

【対策】

ア 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。また、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。

(イ) 賃金不払残業の防止

「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。

イ 中小企業への配慮

監督署に配置した「労働時間改善指導・援助チーム」の「労働時間相談・支援班」において、中小企業に対して、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について、きめ細やかな相談・支援を行う。

ウ 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、労働局及び監督署に配置された専門家による指導及び助言並びに業界団体未加入の事業場への労働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) 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。

(ウ) 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。

(エ) 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、「北海道医療勤務環境改善支援センター」と連携して、労働基準関係法令を周知するとともに、長時間労働の解消に向けて取組を促す。

エ 「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。

(2) 労働者の安全と健康確保対策の推進

【課題】

災害の増加傾向にある又は減少がみられない陸上貨物運送事業及び第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）を中心として各産業の動向、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、効果的な労働災害防止対策を推進する必要がある。

また、死傷者数の約3分の1を占める転倒災害、冬季特有の労働災害及び交通労働災害の防止のため、啓発活動等に取り組む必要がある。

さらに、死亡災害が発生しているものの、労働災害防止団体を構成していない農業・畜産業及び水産業に対しても啓発活動等に取り組む必要がある。

化学物質対策については、特定化学物質障害予防規則（以下「特化則」という。）等の重大な健康障害を防止するための法令遵守の徹底を図る必要がある。

石綿による健康障害防止については、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿障害予防規則（以下「石綿則」という。）に基づく措置を徹底する必要がある。

疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援については、治療を行いながら仕事を継続することができるように、必要な就業上の措置が行われる必要がある。

【取組の方向・目標】

- ア 労働災害が増加傾向にある又は減少がみられない陸上貨物運送事業及び第三次産業における労働災害、転倒災害を始めとした業種横断的な労働災害並びに労働災害防止団体を構成しない業種の労働災害の防止のため、重点的な取組を推進し、①死亡者数を平成29年と比較して、20%以上減少させる。②休業4日以上死傷者数について、平成29年と比較して、5%以上減少させる。
- イ 化学物質による労働災害防止対策、石綿健康障害予防対策、受動喫煙防止、粉じん障害防止対策を推進する。
- ウ 治療と仕事の両立を支援する社会的仕組みづくりに取り組む。

【対策】

ア 労働災害防止のための対策

(ア) 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

次の業種を中心として災害動向を踏まえた労働災害防止対策を推進する。

① 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業における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)で死亡災害が発生していることから、労働災害防止団体等とも連携し、「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り災害防止に取り組む。

② 第三次産業

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「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の自主的な取組を促進し、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、関係団体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らせる。

(イ) 業種横断的な取組

① 転倒災害防止対策

死傷者数の約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、関係団体等と協力して展開する。

② 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・転落及び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、これに併せて転倒災害防止を重点的に取り組むため「北海道冬季災害ゼロてんとう防止運動」を展開する。

③ 交通労働災害防止対策

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、警察署等とのパトロール、労働災害防止団体及び関係団体等への要請等の機会を活用して「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、死亡交通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。

(ウ) 労働災害防止団体を構成しない業種

① 農業・畜産業

墜落及び農業機械、家畜等による労働災害防止のため労働災害の発生状況等を北海道等の関係機関、関係団体と連携の上事業場に周知し、安全衛生意識の啓発を図る。

② 水産業

船上作業中における機械災害、海中への転落災害等の労働災害防止のため、引き続き北海道等の関係機関、関係団体と連携の上事業場に周知し、安全衛生意識の啓発を図る。

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等の配置、リスクアセスメントの取組等を促進する。

ウ 化学物質等による労働災害防止対策

(ア) 化学物質による労働災害防止対策

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導等を行い、特化則等の法令に基づく措置の遵守徹底を図る。

また、ラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

(イ) 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業について、石綿則及び技術上の指針に基づく指導を行う。

なお、石綿則等の改正後は、地方公共団体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。

また、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設定等の配慮、石綿等の使用状況等の通知について指導を行う。

(ウ) 受動喫煙防止対策

職場で受動喫煙にさらされる労働者の減少を目的として、改正健康増進法の成立も踏まえ、助成金等により事業者の受動喫煙対策を支援することで、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

(エ) 粉じん障害防止対策

第9次粉じん障害防止総合対策に沿って、粉じんによる健康障害防止対策を推進する。

エ 治療と仕事の両立支援対策

あらゆる機会を捉え、「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」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。

北海道地域両立支援推進チームの活動を通して、地域の関係者と連携し、治療と仕事の両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

(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、最低賃金の周知・徹底及び履行確保を図る必要がある。

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】

- ア 最低賃金の周知・徹底及び履行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局内各部と連携して取り組む。
- イ 最低工賃の実効性を確保するため「第13次最低工賃新設・改正計画」に基づき計画的に検討を行うとともに、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。

【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、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て周知・徹底するとともに、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、迅速かつ公正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。

請求件数が増加している中においても、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は、平成29年度の24件以下となるよう早期処理に努める。

【対策】

ア 標準処理期間内の迅速・公正な事務処理等

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公正な認定に万全を期する。

このため、労働局及び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、迅速かつ公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、相談者等に対する懇切・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とともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

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・公正な処理の徹底

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・公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監督署に対しては、労働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・公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・公正な補償・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。

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】

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1.19倍となるなど、雇用情勢の改善が進んでいる一方で、人手不足が深刻化している。

このため、人手不足の中小企業を中心とした求人者ニーズを踏まえた求人充足支援の充実を図る等、ハローワークの特性とノウハウを最大限活かし、きめ細かな求人者・求職者サービスの取組を引き続き推進していく必要がある。

【取組の方向・目標】

良質求人確保と求人充足支援の強化を図り、求人充足件数56,719件以上、就職件数（常用）57,510件以上、雇用保険受給資格者の早期再就職件数21,492件以上を目指す。

【対策】

ア 求人充足支援の強化等による求人者サービスの充実

良質求人の確保に努めるとともに、求人票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、求人者に対し、求職者ニーズに係る情報を提供し、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実施する。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図るとともに、求人担当者制、求人事業所見学会、求人説明会等の取組を実施するなど、求人充足に向けた取組を一層強化する。

イ 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。特に、面接・採用時点における条件相違の情報把握に努め、問題のある事案に対しては職業安定部及び労働基準部並びに監督署及びハローワークと迅速かつ積極的に連携を図り対応する。

ウ 個々の求職者の状況に応じた個別の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とともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化やハローワークを利用しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起し等を行う。

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。

エ 雇用保険受給者に対する総合的支援

雇用保険受給者については、失業認定業務と職業紹介業務を一体的に実施し、初回認定日においては全員に職業相談を行うなど、認定日における相談窓口への誘導強化を図り、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。さらに、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説明、④再就職手当や就業定着手当の説明、⑤給付制限期間中からの早期再就職に向けた支援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、ひとり親家庭の親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。

【取組の方向・目標】

ア 潜在的な対象者等に対し公的職業訓練の周知・広報を行うとともに、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か月後の就職件数3,009人以上を目指す。就

職率は、公共職業訓練の「施設内訓練」で80.0%以上、「委託訓練」で75.0%以上を、また、求職者支援訓練の「基礎コース」で60.0%以上、「実践コース」で65.0%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 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 公的職業訓練の周知・広報、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

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。

労働局、北海道及び機構北海道支部が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。

公的職業訓練の受講により就職の可能性が高まるとされる者に対して、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 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 地方公共団体等と一体となった雇用対策の推進

【課題】

地方公共団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 地方公共団体等との連携・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 地域雇用開発助成金の活用により、雇用機会の創出を推進する。

【対策】

ア 地方公共団体との連携・協力による一体的実施

(ア) 労働分野における国と地方公共団体との連携

労働局と地方公共団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) 地方公共団体と労働局の協定に基づく一体的実施の推進

地方公共団体からの提案を基に、国と地方公共団体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公共団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、地方公共団体を実施する生活・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

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。

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 地方公共団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5,855人以上、就職者数3,923人、就職率67%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

ハローワークと福祉事務所の担当者で構成する就労支援チームによる支援方針の策定、ハローワークが福祉事務所等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）や福祉事務所への巡回による職業相談など、ハローワー

クと地方公共団体が一体となった就労支援を推進する。

また、ハローワークの就職支援ナビゲーターが生活環境、希望、適正等を踏まえた担当者制による求職活動の支援及び就職後の定着支援を適確に行うとともに、「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）」を活用して雇用機会の増大を図る。

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5万2千人（対前年差6千人減）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 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】

ア 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。

イ 北海道が法務省より受託した、「地域再犯防止推進事業」に基づき開催される「北海道再犯防止推進会議」に参画し、地域における効果的な再犯防止対策の検討と、関係機関とのネットワークを構築する。

(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】

平成27年9月の労働者派遣法の改正から3年を経過し、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。

さらに、2020年4月から施行される働き方改革に関連する派遣労働者の同一労働同一賃金などについて、制度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、派遣元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、労働者派遣制度の周知・啓発を図る。

また、2020年4月から施行される派遣労働者の同一労働同一賃金などの労働者派遣法の改正について、道内主要都市で説明会を開催して、改正法の周知・啓発を図る。

イ 職業安定法の周知・啓発

職業紹介事業者等の指導監督時はもとより、各種業界団体が実施するセミナー等への講師派遣、さらに労働局ホームページで詳細を掲載し、引き続き改正職業安定法の周知・啓発を図る。

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、あらゆる機会を捉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、必要に応じて実地調査を行うなど慎重な確認を行い、確実な運用を図る。

イ 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

雇用保険受給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、移転費、広域求職活動費等の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の喚起を図る。

ウ 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、労働局とハローワーク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

今後、日本年金機構等からハローワークへの情報照会が順次開始される予定であることから、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（平成29年度に解消対象とした事業数は約2,000件）ことから、未手続事業の一扫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29年度の労働保険料の収納率は全国で98.66%、北海道では99.12%と高い水準を保ってきているところであり、収納率を維持することも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扫対策の推進 |
| | 平成31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) 収納率の維持 |
| | (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) 雇用保険率の周知・徹底 |
| ウ | 労働保険事務組合の監査・指導 |
| | 平成31年度の監査・指導目標組合数 |
| | ・所掌1事務組合 15組合 |
| | ・所掌3事務組合 217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扫対策の推進
労働保険の未手続事業を一扫するため、労働局、監督署及びハローワークが労

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、本省提供の未手続確認リストや運輸局、建設担当部局からの通報制度等を活用し、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）収納率の維持

過去3年間における収納状況の分析結果を踏まえて、高水準であった前年度の収納率を維持するよう、滞納整理、納付督促等の徴収業務に、引き続き積極的に取り組む。

なお、労働保険料等の滞納整理を実施するに当たっては、時効管理の徹底を図るとともに、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、組織的に対応方針を協議するなど、実効ある滞納整理を実施する。

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、納付督促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、呼出（個別又は集合）による調査又は通信による調査を活用しつつ、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) 雇用保険率の周知・徹底

平成31年4月1日現在の雇用保険率について、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

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。

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、あらゆる機会を捉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。

5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付については、平成31年2月4日に公表した「工程表」に沿って着実に実施する。

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

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道民からの期待に真に応えていくためには、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。

労働局においては、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、総務部総務課又は雇用環境・均等部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、局内関係部の連携を図り、また、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、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、労働局、監督署及びハローワークの連携の下、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、局内の各部並びに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捉え、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、労働局、監督署及びハローワーク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

労働局、監督署及びハローワークにおいて、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。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業務運営の重点化を積極的に進めるとともに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) 行政事務の情報化への対応

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。

情報セキュリティに関しては、職員研修を的確に実施することにより、情報セキュリティの確保対策の徹底を図る。

(4) コスト削減の取組

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、無駄の排除とコスト削減の推進を図る。

(5) 遊休資産売却の確実な処理等

労働局が保有する遊休資産について、早期売却等の促進に取り組む。

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) 地方公共団体等との連携

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、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが重要である。

当局においては、北海道、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、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公共団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北海道新卒者就職等人材確保推進本部、大量雇用変動に係る備えとして地域大量雇用変動等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・雇用環境改善推進協議会」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重要であるため、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・雇用環境改善推進協議会」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、労働局、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を行うことや、広報誌への掲載依頼に当たっては、可能な場合には同時に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、局においては、局長による定例記者会見を始め、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。

各監督署並びに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) 労働関係法令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、労働関係法令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ことから、地域の大学等（高校を含む）と連携し、労働関係法令の普及等に関するセミナーの実施などに取り組む。加えて、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関係法令の普及、様々なツールを利用した労働関係法令の知識の付与等について、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

「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 平成 30 年 4 月 1 日一部改正）に基づき適切な文書管理を行う。

また、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、電子決裁への移行を推進する。

（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、労働局、監督署及びハローワークで保有している個人情報の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 綱紀の保持と行政サービスの向上等

（1）綱紀の保持

国民の疑惑や不信を招くことがないように、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、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・非常勤職員への研修の実施等

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。

職員にあっては、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

労働局、監督署及びハローワークの管理者は、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。

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。