

北海道労働局 平成31年度 行政運営方針 取組結果報告（上半期）

（令和元年度第1回 北海道労働局地方労働審議会提出資料）

平成31年度 行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況について

- I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策
- II 労働行政の重要課題・目標・対策

令和元年10月
厚生労働省北海道労働局

目次

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

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
(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	1
(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	2
(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	4
(4) 生産性向上の推進	5
2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進	6
(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	6
(2) 女性の活躍推進等	7
(3) 高年齢者の就労支援・環境整備	9
(4) 若年者の就労支援等	10
(5) 障害者、難病患者及びがん患者等の活躍促進等	11
(6) 外国人材受入れの環境整備	12

II 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	13
(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	13
(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	14
(3) 総合的なハラスメント対策の推進	15
(4) 個別労働関係紛争の解決の促進	16
2 労働基準行政の重点施策	17
(1) 法定労働条件の確保・改善対策	17
(2) 労働者の安全と健康確保対策の推進	18
(3) 最低賃金制度等の適切な運営等	19
(4) 労災補償対策の推進	20

目 次

Ⅱ 労働行政の重要課題・目標・対策

3 職業安定行政の重点施策	21
（1）地域の実情に即した雇用対策の推進	21
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	21
イ 職業能力開発による就職等支援	22
ウ 地方公共団体等と一体となった雇用対策の推進	23
エ 重層的なセーフティネットの構築	24
（2）求職者の状況に応じた就職等の支援	25
ア 季節労働者の通年雇用化の推進と雇用の安定等	25
イ 刑務所出所者等に対する就労支援の推進	26
（3）民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	27
（4）雇用保険制度の適正な運営	28
4 労働保険適用徴収行政の重点施策	29
（1）公平・的確な労働保険の運営	29
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	30

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

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

取組の方向・目標

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。
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。

取組結果

ア (ア) 北海道働き方改革推進支援センター（以下「センター」という。）では相談窓口の常設、個別企業及び商工団体等への専門家派遣支援、セミナーの開催及び講師派遣を実施している。
常設窓口の相談件数は89件、個別企業への専門家派遣申込数は111件、商工団体等への専門家派遣は87回、働き方改革関連セミナーの開催及び講師派遣の実績は57回、参加者実績は1,625名となっている。（9月末現在）
センターの利用勧奨については、経済団体等へは傘下企業等へ周知要請を実施したほか、札幌近郊の労働基準監督署における集団指導での周知、労働保険の年度更新集合徴収会場及び「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」会場における出張相談窓口の開設、ハローワーク事業所窓口担当職員に対するセンターの業務内容研修、30人以上100人以下規模の企業2,068社に対するダイレクトメールによる利用勧奨、北海道社会保険労務士会との連携協定に基づく専門家に対する研修を実施した。
また、パートタイム・有期雇用労働法に係る業種別マニュアルを関係10団体を通じて会員企業へ周知することに併せて、センターの利用勧奨を行った。
(イ) 中小企業や事業主団体に対する助成としての時間外労働等改善助成金については、全道各商工団体（211団体）への周知リーフレット送付や中小企業退職金共済制度説明会等の各種会議を活用し周知活動を行った。時間外労働等改善助成金のうち「勤務間インターバル導入コース」の申請件数は前年度9月末で24件であったが、今年度9月末で174件となっている。増加の要因として、制度周知活動の効果のほか、平成30年度からの対象事業範囲の拡大、平成31年度からの支給上限額の改訂等の制度拡充措置が考えられる。

イ (ア) 共同宣言に賛同を求める要請文書を各団体へ送付した。9月末において3団体から新たに賛同を得たことで、179市町村133団体となった。
(イ) 中小企業の働き方改革を推進するため、金融機関に対して助成金リーフレットの配付依頼を行った。

下半期の取組

ア (ア) 中小企業等の取組支援のため、労働局が実施、参加する各種会議、セミナー等を通じて、センターの専門家派遣等積極的な利用勧奨を引き続き実施する。また、センターが上半期に訪問した事業場の中で、他の事業場にも取組の参考となる事例をまとめ、説明会やセミナーで共有化を図り、センターの利用を促進する。
(イ) 交付申請期限までの間、引き続き助成金制度の周知に努める。

イ (ア) 下半期に2回、共同宣言に賛同を求める要請文書を各団体へ送付し、一層の気運の醸成を図る。
(イ) 令和元年11月に旭川地区及び函館地区において「働き方改革関連法への対応、助成金の活用事例」等を内容とするセミナーを開催する。

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

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

(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

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。

取組結果

- ア (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を796件実施し、549件（69.0%）で労働基準関係法令違反が認められた。（9月末現在）
- (イ) 労働時間相談・支援班により改正労働基準法、改正労働安全衛生法の周知等に関する集団指導及び説明会を285回（12,780企業を対象）実施した。（9月末現在）
- (ウ) 委託事業である「36協定未届事業場に対する相談支援事業」により、36協定未届出事業場に対して自主点検を9,140件、集団的な相談支援を11件実施した。（9月末現在）
- イ (ア) 管内主要企業の経営トップ等への働きかけとして、労働局幹部による企業訪問を11社実施した。（9月末現在）
- (イ) 働き方・休み方改善コンサルタントによる個別訪問を100件、説明会を4回実施した。（9月末現在）
- 大企業の働き方改革に伴う中小企業への「しお寄せ」に係る問い合わせへの対応として、労働局内で連携し、労働基準監督署や総合労働相談コーナーに対してリーフレットを送付した。【資料I-01】
- (ウ) 「仕事休もっ化計画」として、夏季における年次有給休暇の取得促進、年次有給休暇取得促進月間（10月）の周知を実施した。
- 「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に関する要請を実施し、各自治体、経済団体等800団体へ周知した。
- (エ) 旭川市における年休取得環境整備事業（厚生労働省委託事業）に係る協議会を2回開催したほか、旭川地区において夏季における年休取得促進の周知・広報（旭川地区経済団体や小中学校へのリーフレット配布、バス車内広告等）を実施した。
- ウ 13次防の2年目に向けたリーフレットを作成し、全道で延べ700回の指導の機会を通じて42,000部を配付した（9月末現在）。短期間に死亡災害が増加した林業と建設業について、緊急要請及び労災防止説明会を開催した。【資料I-02】
- 令和元年9月末現在の死亡者数は40人（平成29年同期比9人減（-18.4%）、前年同期比8人減（-16.7%））、死傷者数は4,182人（平成29年同期比30人増（+0.7%）、前年同期比146人減（-3.4%））となっている。【資料I-03】
- （参考：第13次労働災害防止計画（北海道版）【資料I-04】）
- エ 労働時間相談・支援班により改正労働基準法、改正労働安全衛生法の周知等に関する集団指導及び説明会を285回（12,780企業を対象）実施した。（9月末現在）【再掲】
- オ 個別指導（26件）・集団指導（273回）によりストレスチェックの実施等、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進した。取組支援希望を自主点検等により把握し、北海道産業保健総合支援センターの専門家による個別訪問支援の利用を図り、年間目標件数225件に対して147件（65.3%）の利用申込があった。（9月末現在）

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

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

(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

下半期の取組

ア (ア) 引き続き、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を実施する。

11月の「過労死等防止啓発月間」に「過労死等防止対策推進シンポジウム」及び「過重労働解消キャンペーン」を実施する。【資料 I-05, 06】

(イ) 引き続き、労働時間相談・支援班による改正労働基準法、改正労働安全衛生法の周知等に関する集団指導及び説明会を実施する。

(ウ) 時間外労働の上限規制適用猶予業種に対し、関係行政機関と連携の下、協議会（「北海道建設業関係労働時間削減協議会」、「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」）を設置し、課題への対応方針について合意形成を図るとともに、対象事業場に対して労働時間等説明会を開催し自主的な取組を促進するとともに、その他の支援を行う。

イ (ア) 労働局幹部による企業訪問を引き続き実施する。

(イ) 働き方・休み方改善コンサルタントによる個別訪問を下半期で90件以上実施する。

大企業の働き方改革に伴う中小企業への「しわ寄せ」防止に係る対策として、新たに設けられるキャンペーン月間（11月）を中心に各種説明会においてリーフレットを配布するなど周知を行うほか、大企業等に対して「しわ寄せ」防止に向けた要請等を行う。

(ウ) 「仕事休もつ化計画」として、年末年始における年次有給休暇の取得促進、次年度のゴールデンウィークの年次有給休暇の取得促進の啓発を実施する。

(エ) 旭川市における年休取得環境整備事業によるシンポジウム開催のほか、キッズウィークの促進として、冬休み年休取得の機運の醸成を図る。

ウ 建設業について、10月～12月に「建設工事追い込み期労働災害防止運動」を展開するとともに、災害が増加している清掃業には事業者団体と連携の上、道内8地区にて集団指導を実施する。【資料 I-07】

エ 引き続き、労働時間相談・支援班による改正労働基準法、改正労働安全衛生法の周知等に関する集団指導及び説明会を実施する。【再掲】

オ 引き続き、個別・集団指導によりメンタルヘルス対策の取組の促進を図る。指導に当たっては、ストレスチェックの実施や、その集団分析による職場環境改善に留意する。

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

- 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等
 - (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

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。

取組結果

- ア 6月より雇用環境・均等部指導課に「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保のための特別相談窓口」（以下「特別相談窓口」という。）を設置するとともに、道内2,993社に対し、リーフレット、手順書、マニュアル等を送付することにより周知した。また、北海道労働局と北海道との共催の「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」（北海道内7地域12回開催）において、同一労働同一賃金ガイドラインを併せて、その周知を行った。（出席人数958人（9月末現在））
また、コミュニティFMで連合北海道が提供する番組において、パートタイム・有期雇用労働法について周知を行ったほか、業種別マニュアルについて関係10団体を通じて会員企業へ周知を行った。【再掲】
- イ 75社に対して報告徴収を実施して、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等についての指導を実施し是正改善を行った。（9月末現在）
- ウ 年金事務所主催の「算定基礎届説明会」（35回）、最低賃金引上げ支援策の周知（901団体）、「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」、北海道社会保険労務士会との連携協定による実務研修会等のあらゆる機会を捉えて周知活動を行った。
- エ 「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」の活用や労働局ホームページへの掲載により周知啓発を行った。
無期転換ルールの特例である有期特措法に基づく第二種認定計画の認定件数は、9月末で95件となっている。
引き続き「特別相談窓口」を設置し、雇止め事案に対応しているほか、雇止め事案に係る個別労働紛争解決制度による助言・指導やあっせんの事案処理を行った。

下半期の取組

- ア 来年4月に施行される派遣労働者の同一労働同一賃金に係る説明会を10月に道内6都市で7回開催したほか、引き続き法の円滑な施行に向けた周知等を図る。
- イ 引き続き、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、報告徴収の実施により法の履行確保を図る。
- ウ 労働局内で連携し、引き続き助成金制度の周知に努める。
- エ 労働局が実施する各種説明会等において、無期転換ルールに係るリーフレットを配付し周知する。
また、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等の事案に対しては、積極的に啓発指導を行う。

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

- 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等
(4) 生産性向上の推進

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。

取組結果

- ア 賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援策である業務改善助成金については、中小企業退職金共済制度説明会、最低賃金引上げ支援策の周知（901団体）、**北海道社会保険労務士会との連携協定による実務研修会等のあらゆる機会を捉えて周知活動を行った。**
申請件数は今年度9月末で15件であり、制度変更の影響もあり、前年同期と比し減少した。
- イ 魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図り人材の確保・定着を目的とする人材確保等支援助成金については、労働局ホームページやハローワークでのパンフレット配布等により周知した。また、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支給についても、パンフレット等により周知した。人材確保等支援助成金の申請件数は88件（9月末現在）である。
- ウ パンフレット「「人材開発支援策」のご案内」（厚生労働省作成）及び「生産性向上支援訓練のご案内」（生産性向上人材育成支援センター作成）をハローワークに配付し、ハローワークを利用する事業主等に対する周知を指示した。

下半期の取組

- ア 労働局内で連携し、説明会における説明、リーフレットの配布等、交付申請期限の令和2年1月31日までの間、一層の助成金制度の周知に努める。
- イ 引き続き上半期と同様に制度周知を図る。
- ウ 引き続きハローワークを利用する事業主等に対し、「生産性向上支援訓練」及び「基礎的ITセミナー」の周知を図る。

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

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

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（福祉、建設、警備及び運輸など）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。

取組結果

ア (ア) 福祉分野の人材確保支援として、介護分野では、北海道福祉人材センターとの連携による「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、潜在求職者の掘り起しや、きめ細かな職業相談等を実施した。看護分野では、北海道ナースセンターとの連携による「北海道ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、看護師等の資格取得者（予定者）の求職者情報の共有でマッチングを図った。保育分野では、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や、札幌市、関係機関と連携し保育園ミーティング等を実施した。

(イ) 福祉分野以外の建設、運輸、警備の分野においては、北海道人材確保対策推進協議会「建設、警備、運輸」部会を開催することや、関係機関と連携し、合同企業説明会・面接会、職場見学会を通し、人材確保と就業機会の確保を図った。

(ウ) ハローワーク札幌と今年6月に開設したハローワーク函館の「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、業界団体等関係機関との連携、企業説明会・面接会を開催するなど、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った。

・人材確保対策コーナー実績（9月末現在）

札幌 就職面接会 16回 357人参加（警備3回 93人、運輸3回 61人、福祉10回 203人）、介護セミナー 6回 90人参加

福祉施設の職場見学会 4回 57人参加

函館 ミニ求人説明会 8回（対象職種：タクシー乗務員、介護職員ほか）14人参加

イ (ア) 実践型地域雇用創造事業実施5地域（帯広市、釧路市、北見市、小樽市、平取町）において、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、事業主や求職者ニーズの情報提供等雇用創造に向けた取組を支援した。

また、今年度から開始された地域雇用活性化推進事業に関する情報提供等を道内全市町村に実施した。本道からは複数の自治体で連携する2地域の協議会から事業構想提案があり、南知床4町（中標津町、標津町、別海町、羅臼町）地域の1地域が採択された。【資料I-08】

(イ) 地域活性化雇用創造プロジェクトに北海道が採択され、事業を実施するに当たり北海道地域活性化雇用創造プロジェクト協議会に参加するとともに、北海道が実施する各種イベントの周知等に協力した。【資料I-09】

下半期の取組

ア (ア) 福祉分野の支援では、11月に関係機関と連携の上、介護・看護人材合同面接会を開催し人材確保と就業機会の確保を図る。

(イ) 福祉分野以外の支援については、引き続き、関係機関と連携し、人材確保と就業機会の確保を図る。

(ウ) ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、業界団体等関係機関との連携、企業説明会・面接会を開催するなど、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。

イ (ア) 引き続き実践型地域雇用創造事業実施地域の雇用創造の取組を支援するとともに、地域雇用活性化推進事業に採択された地域に対しても効果的に事業が実施されるよう、地域雇用活性化支援アドバイザーを活用しながら協力、連携を図る。

(イ) 引き続き北海道と効果的な事業が実施されるよう連携を図る。

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進 (2) 女性の活躍推進等

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。

取組結果

- ア (ア) 届出率は301人以上の義務企業では527社中513社(97.3%)、300人以下の企業では436社であった。(9月末現在)
新たに把握した義務企業や、行動計画の期間が終了した企業については、行動計画を速やかに策定・届出等行うよう電話督促、報告徴収、助言等を行うとともに、行動計画の期間が終了する企業については、次期行動計画の策定・届出等を行うよう注意喚起を行った。努力義務企業については、「中小企業のための女性活躍推進事業」(厚生労働省委託事業)の活用を勧め、策定に努めるよう働きかけた。
さらに、認定取得に向けたインセンティブとなる公共調達の認定企業に対する加点等の仕組み導入について、他省庁及び地方公共団体への働きかけを行った。
また、女性活躍推進法の改正について、労働局ホームページへの掲載や説明会・企業訪問時での資料配付等あらゆる機会を捉え周知した。
【資料I-10】
- (イ) 女性活躍推進法の改正により101人以上の企業に一般事業主行動計画策定等が義務付けられることから、北海道中小企業団体中央会を通じて1,400社の中小企業に対し、法改正の資料や中小企業のための女性活躍推進事業のセミナー案内(厚生労働省委託事業)を配布した。
両立支援等助成金のうち女性活躍加速化コースの申請件数は非常に低調であるが、北海道社会保険労務士会との連携協定による実務研修会を活用し、周知活動を行った。
- イ 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、子育てがしやすい求人情報の提供、託児付きセミナーの実施、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した。
また、男女共同参画センターと共催で「パソコン短期セミナー」(5日間)を9月末までに6回開催し、参加者数は118名(うち託児利用者延べ89名)となっている(年間14回開催予定)。
担当者制による重点支援対象者の就職率は、上半期において96.3%となり目標値を3.6P上回っている。(目標値は92.7%)
- ウ 児童扶養手当受給者に対して担当者制の就職支援を行う「ひとり親就職サポート事業」を周知するため、現況届の提出時期である8月に「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。ハローワークの働きかけや北海道の協力により、地方公共団体が児童扶養手当受給者に周知した。さらに、地方公共団体の庁舎内などに臨時職業相談窓口を設置して、同事業への誘導を図った。

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進

(2) 女性の活躍推進等

下半期の取組

ア (ア) 301人以上企業へは、電話督促、報告徴収、文書を含めた指導等により届出を求め、完全履行確保を図り、計画終期を迎える企業に対し、次期行動計画の策定について注意喚起を行う。300人以下企業へは、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）や「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用による行動計画の策定支援を引き続き実施する。

また、女性活躍推進法の改正について、施行前に道内各地において説明会を開催する等、あらゆる機会を活用し周知を行う。

(イ) 引き続き助成金制度の周知に努める。厚生労働省において周知リーフレット作成後、道内各ハローワーク及び主要商工団体へ送付する。

イ 引き続き、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、子育てがしやすい求人情報の提供や、託児付きセミナーの実施、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。

また、女性の就業支援について、北海道・札幌市とも連携して実施していく。

ウ 支援対象者の確保及び適切な就職支援のため、地方公共団体（福祉事務所）及び母子家庭等就業・自立支援センターなどの母子等福祉団体との連携を推進する。

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

- 2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進
- (3) 高齢者の就労支援・環境整備

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。

取組結果

- ア 平成30年度高齢者雇用状況報告における31人以上企業規模6,180社のうち、高齢者雇用確保措置の未実施企業は今年度当初に1社（前年7社）であったが、ハローワークの指導により解消され、実施率は100%（前年99.7%）となった。
- イ 企業に対しては、あらゆる機会を活用し、募集・採用に係る年齢制限の禁止について趣旨を説明し理解を求めており、求職者に対しては、ニーズを捉えた職業相談・職業紹介に努め、札幌、札幌東、札幌北、函館、旭川、帯広、釧路、室蘭、苫小牧の9か所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置し、総合的な就労支援を行った。当該窓口での65歳以上の就職件数は9月末現在、目標528件に対し就職数586件、達成率111.0%であり目標を達成している。（年間目標1,007件）
また、高齢者の就業に必要な技能を習得する講習を行う「高齢者スキルアップ・就職促進事業」（9月末現在講習開始者数41人、就職率20.0%）を外部委託により実施した。（年間講習開始者目標数136人以上、就職目標率52.5%以上）
- ウ 高齢者の雇用・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「生涯現役促進地域連携事業」を外部委託により道内4地域で実施中である。また、シルバー人材事業については、ハローワーク窓口等において、シルバー人材センターの情報提供を行う等の連携を図った。【資料I-11】

下半期の取組

- ア 令和元年度高齢者雇用状況報告において、高齢者雇用確保措置の未実施企業が確認された場合には、完全実施に向け指導を実施する。
なお、進捗状況を管理し、確保措置が講じられない場合は企業名の公表を前提に取組強化を図る。
- イ 引き続き企業に対して、あらゆる機会を活用し、募集・採用に係る年齢制限の禁止について趣旨を説明し理解を求める。求職者に対しては、ニーズを捉えた職業相談・職業紹介を実施し、きめ細かな再就職支援を図る。
また、「高齢者スキルアップ・就職促進事業」については、事業開始が6月と遅れたことにより講習開始者数及び就職率ともに目標に対して低調となっているため、求職者の掘り起し等積極的な周知に努め、受講者を確保し技能習得による早期再就職を図る。
- ウ 「生涯現役促進地域連携事業」や「シルバー人材センター事業」を通じ、引き続き地方公共団体や各シルバー人材センターとハローワークとの連携・強化を図る。

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進

(4) 若年者の就労支援等

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「みらいっぼ（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。

取組結果

- ア 高校生に対しては、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、計画的に学校を訪問し、求人情報提供、就職準備講習、模擬面接、個別相談等の支援を行った。
（参考）平成31年3月末の就職率は、98.4%で前年同月と同率。【資料 I-12】
大学生等に対しては、「大学生等企業説明会・就職面接会」を開催した（8月23日開催：参加事業所数207社、来場者183人）。
（参考）平成31年3月末の就職率は大学95.2%（前年同月94.8%）、短期大学96.2%（前年同月96.1%）、高等専門学校99.8%（前年同月100.0%）、専修学校96.7%（前年同月96.0%）。【資料 I-13】
- イ 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を含め、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、正社員就職に向けた支援を行った結果、8月末現在の就職者件数は5,142件（前年同月5,057件）となった。【資料 I-14】
特に、「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全道6か所の「わかもの支援窓口」において担当者制による支援を実施し、8月末現在の就職件数は「札幌わかものハローワーク」で251件（前年同月294件）、「わかもの支援窓口」で344件（前年同月435件）となった。【資料 I-15】
また、道内9か所の地域若者サポートステーションと連携して若年無業者の職業的自立支援を行った。
- ウ 「みらいっぼ」の就職件数（8月末）は、1,916件（前年同月2,865件）であり、道内5か所のジョブカフェ地方拠点においても一体となった就職支援を実施した。【資料 I-16】

下半期の取組

- ア 高校生に対しては、学卒ジョブサポーターによるきめ細かな職業相談、保護者向け啓発文の送付、新規高卒者就職面接会を開催する。
また、大学生等に対しては、学卒ジョブサポーターによる大学等への定期訪問を行い、情報収集及び支援メニューの提案とともに出張相談等を実施、大学生等就職面接会を開催する。
- イ 「わかもの支援窓口」において支援対象者の選定と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とともに、地域若者サポートステーションと連携した個別支援を実施する。
- ウ 「ジョブカフェ北海道」の担当者との定例打合せにおいて、「みらいっぼ」の就職件数及び地方拠点を含むジョブカフェの実施事業の進捗管理を行うとともに、求職者数が減少していることから「みらいっぼ」の更なる周知・広報と、若年者地域連携事業により引き続き北海道と連携した就職支援を実施する。

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進

(5) 障害者、難病患者及びがん患者等の活躍促進等

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。

取組結果

企業・公的機関への雇用率達成指導を厳正かつ計画的に実施したほか、障害を持つ求職者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介、職業訓練の受講あっせんなどの障害特性・就労形態に応じた支援を行った。この結果、ハローワークの紹介による障害者の就職件数は、9月末現在、目標2,427件に対し就職数2,488件、達成率102.5%であり目標を達成している。(年間目標4,918件)【資料I-17】

※参考：障害者の雇用状況(平成30年6月1日現在)

- ・民間企業[法定雇用率2.2%]：実雇用率 2.20%、法定雇用率達成割合 48.3%、未達成企業数 1,918社
- ・道の機関、市町村の機関[法定雇用率2.5%]：実雇用率 2.43%、法定雇用率達成割合 73.9%、未達成機関数 57機関
- ・道教育庁及び一定の市町村の教育委員会[法定雇用率2.4%]：実雇用率 2.02%、法定雇用率達成割合 71.4%、未達成機関数 2機関
- ・独立行政法人[法定雇用率2.5%]：実雇用率 2.48%、法定雇用率達成割合 72.7%、未達成機関数 3機関

また、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾患を持つ求職者に対し、病院と連携して行う就職支援を札幌・函館・旭川・釧路の4地方15拠点で実施した。(9月末までの支援対象者98人 就職件数67人(昨年度同期55人))

下半期の取組

令和元年度の障害者雇用状況報告の結果を踏まえ、法定雇用率未達成の企業・公的機関に対して計画的な指導を実施するとともに、特に障害者雇用0人企業に対しては、関係機関との連携による提案型の支援に努める。

引き続き、きめ細かな職業相談・職業紹介に努めるほか、関係機関との連携によるチーム支援を積極的に実施する。また、障害者の職場定着を図るため「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。

訓練実施機関と連携を密にし、求職者の状況に応じた効果的な受講あっせん、就職支援を行う。

また、引き続き、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾患を持つ求職者に対し、病院と連携して就職支援を実施する。

I 北海道労働局における最重要課題・目標・対策

2 人材確保支援や多様な人材の活躍促進

(6) 外国人材受入れの環境整備

取組の方向・目標

- 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。
- 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。
- 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。

取組結果

- ア (ア) 入国在留管理機関等との相互通報・情報提供を行う等により、労働基準関係法令の履行確保上問題が疑われる実習先（失踪した技能実習生の実習先を含む。）に対し41件の監督指導を実施した（違反率75.6%）。（9月末現在）
 - (イ) 関係行政機関を構成員とする「技能実習法に係る北海道地区地域協議会」を開催し、課題、制度運用上の留意点等の把握及び共有を図った。
 - (ウ) 新たに労働局にベトナム語、函館労働基準監督署及び釧路労働基準監督署に中国語対応の外国人労働者相談コーナーを開設した。【資料 I-18】
 - (エ) 外国人の雇用拡大に伴う労働災害を防止するため、我が国の安全にかかる基本的なルールの理解を促すことを目的とした小冊子（ベトナム語版）を外国人技能実習機構及びJITCO（公益財団法人 国際研修協力機構）と連携して作成した。【資料 I-19】
- イ 6月の「外国人労働者問題啓発月間」に合わせ、外国人雇用状況届出制度について道内の全市町村、全商工団体及び169事業主団体に対し、広報・周知を依頼するとともに、9月末現在において労働基準監督署との合同訪問10事業所を含む外国人労働者を雇用する65事業所を訪問し、雇用管理指導を行った。年間では144事業所の訪問指導を計画している。
- ウ ハローワークプラザ札幌内において、通訳（英語、中国語に加えて**今年度より韓国語を新たに配置**）を配置した「外国人雇用サービスコーナー」及び「留学生コーナー」を一体的に運営している。学卒ジョブサポーター（留学生分）が大学を訪問し、留学生コーナーの周知を図るとともに、大学等と連携してセミナーを実施し、外国人雇用管理アドバイザー（留学生支援分）が事業主からの相談に対応している。
留学生コーナーでの留学生相談件数は、9月末現在134件（前年同期94件）であった。さらに、厚生労働省委託事業「外国人留学生採用サポート事業」の活用によりセミナーや面接会などの就職支援の強化を図った。【資料 I-20】

下半期の取組

- ア (ア) 引き続き、出入国在留管理機関等との相互通報・情報提供を行うとともに、労働相談を始めとする各種情報から、労働基準関係法令の履行確保上問題が疑われた実習先に対し、監督指導を実施する。
 - (イ) **外国人労働者の就労者数が多い国について、各国言語版を作成し、これを広く周知するため労働局ホームページを積極的に活用する。また、技能実習生に関しては外国人技能実習機構をはじめとする関係団体等と連携の上、労働災害防止対策の推進を図る。**
- イ 引き続きハローワークに外国人雇用状況届出制度の周知用リーフレットを配置するほか、事業所訪問を実施し、制度の周知や雇用管理改善を進める。
- ウ 留学生が希望している在留資格において就職可能な職種に応じた個別支援を実施するとともに、学校との連携を強化し、定期的な連絡（求人情報の提供等）や留学生コーナーへの来所勧奨を行うなどフォローアップを徹底し、卒業後の進路の把握と就職支援を図る。また、引き続き、厚生労働省委託事業「外国人留学生採用サポート事業」によるインターンシッププログラムや面接会などの就職支援の強化を図る。
特に、在留資格「特定活動（就職活動）」により道内に留まり、就職活動を継続する既卒留学生について、きめ細かな支援を実施する。
留学生の採用を検討している事業主等に対しては、外国人雇用管理アドバイザー（留学生支援分）が引き続き相談に対応する。

Ⅱ 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

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。

取組結果

ア（ア）性別による差別及び妊娠等を理由とする不利益取扱いを未然に防止するほか、法違反に厳正に対処するため、報告徴収を133事業主に対して実施した。このうち、110事業主に対し249件の指導事項の助言を行い、237件の是正を確認した。是正率は、95.2%となった。未是正となっている指導事項については、指導を継続している。（9月末現在）
（イ）均等法第17条に基づく紛争解決援助の申立を4件受け付け、妊娠等を理由とする不利益取扱い禁止に係る法違反1件に関し助言を行い解決した。残る3件については、9月下旬に着手して処理を継続している。（9月末現在）

下半期の取組

ア 引き続き、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するほか、迅速な解決を図り、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割以上とすべく取り組む。

Ⅱ 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

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

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。

取組結果

ア (ア) 集团的報告徴収を活用し、9月末までに報告徴収を125事業主に対して実施した。うち124事業主に対し382件の是正を助言し、272件の是正を確認した(是正率71.2%)。未是正分は指導を継続している。

(イ) 事業主に対する支援策である両立支援等助成金については、全道各商工団体(204団体)への周知リーフレット送付や中小企業退職金共済制度説明会等の各種会議を活用し周知活動を行った。

申請件数は、前年度9月末で106件であったが、今年度9月末で150件となっている。増加の要因として、助成金制度の定着及び周知活動の効果が考えられる。

イ 9月末の届出率は101人以上の義務企業では1,702社中1,656社(97.3%)、100人以下の企業では1,355社であった。新たに把握した義務企業や、行動計画の期間が終了した企業については、行動計画を速やかに策定・届出等行うよう文書及び電話による督促等を行った。行動計画の終了する企業については次期行動計画の策定・届出等を行うよう注意喚起を行った。

努力義務企業については、策定に努めるよう働きかけた。企業実態に即した行動計画の策定を促すとともに、認定企業の拡大に向け行動計画の目標が達成され、くるみん認定・プラチナくるみん認定の申請につながるよう丁寧な相談対応を行った。

認定取得に向けたインセンティブとなる公共調達認定企業に対する加算等の仕組み導入について、他省庁及び地方公共団体への働きかけを行った。

下半期の取組

ア (ア) 未是正分について、確実に履行確保する。また、引き続き集团的報告徴収により、実態を把握し法違反については是正を目指す。

道内各市町村に対して母子手帳交付時に、周知用ミニリーフレット43,000部の配付を依頼する。

また、地域包括支援センターにおける仕事と介護の両立支援制度への理解を深め、利用者への周知につなげるため、地域包括支援センター職員研修の場で資料配布を行う予定である。

(イ) 引き続き助成金制度の周知に努める。

イ 引き続き、完全履行に向けて、文書督促等を行う。計画終期を迎える企業に対し、文書等による注意喚起を行うとともに、くるみん認定・プラチナくるみん認定申請についての広報を行い、申請に向けて早期の相談対応を行う。

Ⅱ 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

(3) 総合的なハラスメント対策の推進

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。

取組結果

- ア 133事業主に対して報告徴収を実施した。このうち、61事業主において防止措置に係る法違反が認められ119件の助言を行い、105件（56事業主）の是正を確認した。是正率は96.3%となった。（9月末現在）
育児休業等に関するハラスメント防止措置については64事業主に対して報告徴収を実施した。このうち、63事業主に対し、159件の助言を行い、154件（62事業主）の是正を確認した。是正率は96.9%である。（9月末現在）
セクシュアルハラスメント等防止対策については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等ハラスメント防止に係るリーフレットを道内2,993社に送付することにより周知を図った。
- イ 総合労働相談コーナーにおけるパワーハラスメントに係る相談の際、厚生労働省ホームページ「明るい職場応援団」等の広報媒体を活用してパワーハラスメントの予防・解決のための周知を図るとともに、相談者の意向を確認し積極的に助言・指導を実施した。
労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止対策が法制化されたことを周知するため、各事業主団体等（327団体）へリーフレットを送付した。【資料Ⅱ-1-01】

下半期の取組

- ア 引き続き、事業主に対する報告徴収を実施するほか、あらゆる機会を利用して男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等ハラスメント防止に係るリーフレットを配付し、その防止措置の履行確保を図る。
- イ 引き続き、相談を端緒とした予防・解決のための周知や助言・指導等による解決を図るとともに、12月のハラスメント撲滅月間の一環として、一般企業向けセミナーを開催するとともに、労働施策総合推進法の施行前に道内各地において説明会を開催し、周知及び取組の促進を図る。

Ⅱ 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 (4) 個別労働関係紛争の解決の促進

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。

取組結果

- ア 総合労働相談員の新たな業務に対応するため、総合労働相談員研修（新相談員移行研修）を実施したほか、4月1日に新規採用した総合労働相談員に対し新任総合労働相談員研修を実施した。
また、全道総合労働相談員会議において、相談業務の留意事項等について説明し、北海道紛争調整委員会委員によるあっせん業務に係る留意事項についての研修、札幌簡易裁判所裁判官による民事調停の実務に係る研修を実施した。併せて相談対応、助言・指導の実施について具体的な事例研究を行い実務能力の向上を図った。
総合労働相談員に対し、「あっせん」、「助言・指導」の受理時における雇用環境・均等部との事前協議を通じて適宜指導及び必要な情報提供を行った。
- イ 助言・指導については、142件の受理後、全ての事案が1か月以内に完結している。（9月末現在）
令和元年9月末までに受理したあっせんは163件、そのうち132件が9月末までに完結した。
完結した132件のうち2か月以内に完結したものは103件、2か月以内完結率は78.0%、また、あっせん参加は75件で参加率は56.8%であった。
（参考：平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況【資料Ⅱ-1-02】）
- ウ 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡会議を開催予定であり、関係機関と開催日時の調整を行っている。
あっせん打切り通知書の送付の際には、他の紛争解決機関（労働審判制度、北海道労働委員会、法テラス等）のリーフレットを同封し、解決に向け情報提供している。

下半期の取組

- ア 引き続き「あっせん」、「助言・指導」受理時における事前協議やあっせん時を通じて指導援助及び必要な情報提供を行うとともに、必要と判断されるコーナーについては個別に業務指導を実施する。
- イ 引き続き「あっせん」、「助言・指導」受理時における事前協議等を通じて助言・指導等を実施する。また、あっせん受理後の参加の意思確認や日程確認を早急に行うこと等により、2か月以内完結率の向上を目指すとともに、あっせん参加によるメリットを丁寧に説明すること等により、あっせん参加率の向上を目指す。
- ウ 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡会議の開催（令和元年10月21日）、一般企業向けセミナーの共同開催等により引き続き、労働相談機関や紛争解決機関との連携を図る。

Ⅱ 労働行政の重要課題・目標・対策

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

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。

取組結果

- ア 定期監督を2,162件実施し、1,434件（違反率66.3%）で労働基準関係法令違反が認められた。うち、割増賃金に関する違反は536件であった。（違反率24.8%）（9月末現在）
- イ 労働時間相談・支援班による労働時間制度、長時間労働の削減等についての集団指導及び説明会を285回、12,780企業を対象に実施した。（9月末現在）【再掲】
- ウ（ア）トラック運転者、技能実習生等について、それぞれ関係行政機関との相互通報・情報提供を行う等により、労働基準関係法令の履行確保上問題が疑われる事業場について監督指導を実施した。（監督件数：トラック95件（違反率82.1%）、技能実習生41件（違反率75.6%））（9月末現在）
 - （イ）荷主、事業者、学識経験者等を構成員とする「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」において、課題の整理や改善策の検討を進める輸送分野を「板紙・段ボール」と定め、課題解決に資する試験的な取組を「アドバンス事業」として実施することとした。
 - （ウ）技能実習生に関し、関係行政機関を構成員とする「技能実習法に係る北海道地区地域協議会」を開催し、課題、制度運用上の留意点等の把握及び共有を図った。【再掲】
 - （エ）新たに労働局にベトナム語、函館労働基準監督署及び釧路労働基準監督署に中国語対応の外国人労働者相談コーナーを開設した。【再掲】【資料 I-18】
 - （オ）外国人の雇用拡大に伴う労働災害を防止するため、我が国の安全にかかる基本的なルールを理解を促すことを目的とした小冊子（ベトナム語版）を外国人技能実習機構及びJITCO（公益財団法人 国際研修協力機構）と連携して作成した。【再掲】【資料 I-19】

下半期の取組

- ア 引き続き、賃金不払残業を始めとする労働基準関係法令の履行確保上問題が疑われる事業場に対して、監督指導を実施する。
- イ 引き続き、働き方改革・法制度等の相談に対して懇切丁寧に対応する。また、労働時間相談・支援班による改正労働基準法、改正労働安全衛生法の周知等に関する集団指導及び説明会を実施する。
- ウ（ア）トラック運転者、技能実習生の労働条件確保について、引き続き、関係行政機関等との相互通報・情報提供を行うとともに、労働相談を始めとする各種情報から、労働基準関係法令の履行確保上問題が疑われる事業場に対して監督指導を実施する。
 - （イ）トラック運転者については、関係行政機関等と連携の下、対象とする事業場に対する労働時間等説明会を開催し自主的な取組を促進するとともに、その他の支援を行う。【再掲】

II 労働行政の重要課題・目標・対策

2 労働基準行政の重点施策

(2) 労働者の安全と健康確保対策の推進

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日以上の死傷者数について、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。

取組結果

- ア 陸上貨物運送事業の死傷者数は510人で平成29年同期比0.4%増（2人増加）、対前年比4.5%減（24人減少）、第三次産業（小売業・社会福祉施設・飲食店）は862人で平成29年同期比3.1%増（26人増加）、対前年比7.5%減（50人減少）となっている。（9月末現在）
陸上貨物運送事業は、陸運事業者と荷主等による安全衛生協議組織の設置、9月に関係行政機関との連絡会議及び荷主に対する災害防止講習会（道内15社出席）を実施、第三次産業のビルメンテナンス業に対し、労働災害防止指導を実施した。
- イ 化学物質・石綿・粉じん対策については、監督指導等を実施した（化学物質74件、石綿144件、粉じん64件）。受動喫煙防止対策については、助成金（9月末まで11件交付決定）により事業者を支援するとともに、新たに策定されたガイドラインの周知を各種団体に要請した。（9月末現在）
- ウ 「北海道地域両立支援推進チーム協議会」を7月に開催し、課題等を協議し連携を図った。【資料Ⅱ-2-01】

下半期の取組

- ア 本格的な冬場を迎えるに当たり、転倒災害・交通事故・除雪による墜落災害防止を重点として冬季災害防止対策の徹底を図るとともに、陸上貨物運送事業については、引き続き、荷役作業中の労働災害防止に係る指導を行う。
また、社会福祉施設は10月に労災防止講習会、小売業は12月に労災防止連絡会議（対象23企業）を実施し、店舗・施設における安全衛生水準の向上を図る。
- イ 化学物質・石綿・粉じん対策について、引き続き、監督指導等を実施する。受動喫煙防止対策については、助成金による支援のほか、北海道と連携等によりガイドラインの周知を図る。
- ウ 両立支援ガイドライン等について、集団指導等により幅広く周知を図り、両立支援への取組を浸透させる。

II 労働行政の重要課題・目標・対策

2 労働基準行政の重点施策

(3) 最低賃金制度等の適切な運営等

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。

取組結果

- ア (ア) 最低賃金の周知について、諮問（令和元年7月9日）、答申（令和元年8月7日）、官報公示（令和元年9月3日）の時点で報道記者発表を行った。また、9月上旬に地方公共団体、商工会議所・商工会等1,087団体に対して広報誌への掲載依頼を行い、9月下旬には使用者団体等1,909団体にポスター・リーフレット等の送付を行った。【資料Ⅱ-2-02,03】
- (イ) 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について、令和元年6月17日に地方公共団体、使用者団体、商工会議所・商工会、労働団体等の計901団体に対して、業務改善助成金等のリーフレット等を送付した。
- また、9月上旬に地方公共団体、商工会議所・商工会等1,087団体に対して広報誌への掲載依頼を行った際に、業務改善助成金等のリーフレット等を同封した。
- イ 家内労働安全衛生指導員による委託者への訪問指導について、8件実施し、改善指導を4件行った。（9月末現在）

下半期の取組

- ア (ア) 改正後の北海道最低賃金と特定最低賃金について周知を徹底する。【資料Ⅱ-2-04】
- (イ) 第4四半期に、最低賃金の履行確保上、問題があると考えられる事業場に対し、監督指導を実施する。
- イ (ア) 「第13次最低工賃新設・改正計画」に基づき北海道男子既製服製造業最低工賃について、地方労働審議会家内労働部会で円滑な審議を行えるよう情報及び資料の収集を行う。
- (イ) 家内労働安全衛生指導員による委託者への訪問指導について年間計画を確実に実施する。

II 労働行政の重要課題・目標・対策

2 労働基準行政の重点施策

(4) 労災補償対策の推進

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。

取組結果

請求から6か月以上経過となっている未決事案の件数は、9月末現在において次のとおり。()内は昨年同期の件数 ※目標対比+4件

①脳・心臓疾患 3件 (0件)

②精神障害 15件 (13件)

③石綿関連疾患 4件 (19件)

④その他 6件 (3件) 計28件 (35件)

(参考：北海道における新規受給者数の推移、脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移、精神障害等に係る労災請求・決定件数の推移【資料II-2-05】)

下半期の取組

(1) 引き続き、各労働基準監督署の長期未決事案の処理状況を毎月確認しつつ事案ごとの課題を的確に把握して必要な指示を行う。また、地方労災監察、全道署長会議等の場において、労働基準監督署管理者による適切かつ具体的な進行管理をより一層徹底するよう指導する。

(2) 6か月以上の長期未決事案が多い労働基準監督署に対し、必要に応じて担当監察官が労働基準監督署開催の事案検討会に同席する等して、労働局と労働基準監督署が一体となって長期未決事案の早期解消に向けて必要となる対応を積極的に行う。

II 労働行政の重要課題・目標・対策

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

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21,300件以上を目指す。

取組結果

- ① 求人充足支援の強化等による求人サービスの充実を図るため、求人開拓や求人受理時において、より良い人材確保のため正社員求人のメリット・重要性を説明することや、求人更新の際に条件緩和指導を行い、正社員求人への切り替え勧奨を実施した。また、求人の充足に係るコンサルティングを行い、求人票以外の企業情報等の収集による効率的なマッチングに努めた。
求人票の記載内容と実態が異なる旨の申出等があったときは、速やかに事実確認を行い、関係機関との連携の下、事案への迅速かつ組織的な対応を徹底した。
- | | | | | | |
|--------|----------------|-----------|---------|-------|-------|
| 充足件数 | 25,189件（8月末現在） | 8月末までの目標値 | 25,437件 | 目標達成率 | 99.0% |
| 正社員求人数 | 76,446件（8月末現在） | 8月末までの目標値 | 78,063件 | 目標達成率 | 97.9% |
- ② 個々の求職者の状況に応じたサービスの推進として、ハローワークの就職支援メニューを活用した積極的な支援のほか、相談窓口の利用促進を図った。
- | | | | | | |
|------|----------------|-----------|---------|-------|-------|
| 就職件数 | 25,572件（8月末現在） | 8月末までの目標値 | 25,777件 | 目標達成率 | 99.2% |
|------|----------------|-----------|---------|-------|-------|
- ③ 雇用保険受給者に対しては、早期再就職のメリットを丁寧に説明し、給付制限対象者に来所勧奨を促した。
- | | | | | | |
|---------|---------------|-----------|--------|-------|--------|
| 早期再就職件数 | 9,187件（7月末現在） | 7月末までの目標値 | 8,164件 | 目標達成率 | 112.5% |
|---------|---------------|-----------|--------|-------|--------|

下半期の取組

引き続き、正社員求人の確保に向けた取り組みを実施し、良質求人確保と求人充足支援を実施し目標達成を目指す。
ミニ面接会や管理選考の積極的な実施、求人充足会議、事業所への訪問、求人担当者制により求人充足数を高める。
応募書類の作成支援や模擬面接などの就職支援メニューの周知を徹底し積極的に支援を行うとともに、相談窓口の利用促進を図り、就職件数を高める。
雇用保険受給者に対しては、引き続き上半期と同様に取り組む。

II 労働行政の重要課題・目標・対策

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

イ 職業能力開発による就職等支援

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。

取組結果

(ア) 平成30年10月から平成31年2月に公的職業訓練を修了した者の3か月後の就職件数は、1,559人であった。就職率は、公共職業訓練の「施設内訓練」が81.9%、「委託訓練」が71.1%、求職者支援訓練の「基礎コース」が62.1%、「実践コース」が60.5%であった。

(イ) 令和元年6月までのジョブ・カード取得者数は1,554人であった。

公的職業訓練の受講あっせんにおいて、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った。また、地域ジョブ・カードセンターと連携し、大学・専門学校に対する制度の活用に向けた周知等を行った。

(ウ) 人材開発支援助成金については、労働局ホームページやハローワークでのパンフレット配布等により周知した。

支給申請書受理件数は5,247件（9月末現在）で、助成金制度の整理統合の要因もあるが、昨年度同期より109.0%増加した。

下半期の取組

(ア) ハローワークを利用していない方に対して労働局ホームページや各支援機関（地方公共団体等）との連携により周知・広報を行い、地域訓練協議会において地域ニーズを踏まえた職業訓練実施計画を策定する。ハローワークでは訓練担当部門と職業相談部門の連携を強化し、訓練が必要な者に対して能動的に受講を働きかけ、訓練への誘導を行う。また、訓練受講中からの積極的な就職活動及びハローワークの利用を奨励し、担当者制による個別支援を強化、就職率の向上を図る。

(イ) ジョブ・カード運営本部会議を開催し、北海道地域計画の進捗状況を確認するとともに、関係機関と連携し普及促進を図る。学卒ジョブサポーターは大学等に対するジョブ・カード制度の積極的な周知を実施する。公的職業訓練受講前にはジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行い、受講修了者に対しては、ジョブ・カードを活用して積極的な就職支援を行う。

(ウ) 引き続き上半期と同様に制度周知を図る。

II 労働行政の重要課題・目標・対策

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

ウ 地方公共団体等と一体となった雇用対策の推進

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。

取組結果

(ア) ① 北海道と労働局及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の3者で締結した「平成31年度北海道労働政策協定」において、多様な働き手に対する就職支援、産業振興と雇用創出の一体的な取組、職業能力開発機会の拡大とキャリア形成に向けた支援、就業環境整備の推進等に取り組んでいる。

札幌市と締結した「平成31年度雇用対策協定」においては、包括的な求職者・求人者支援、女性の活躍推進及び雇用環境の改善、若年者に対する就職支援と人口還流に向けた取組、**高齢者の掘り起し及び雇用機会の拡大**に取り組んでいる。

② 地方公共団体からの提案を基に国と地方公共団体との間で協定を締結し、事業目標を定め、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事業を実施した（北海道2か所、札幌市9か所、函館市2か所、旭川市2か所、北見市1か所、釧路市1か所の他、委託事業を実施）。

【委託事業】

(北海道) ・新規高等学校卒業予定者に係る採用意向調査（6月～7月実施、調査対象14,776社、回答4,127社）

・学生面接会（8月23日開催、参加企業207社、来場者186人）

・職場見学会6圏域10回予定（8月末までに3回実施）

・U・Iターンフェア（9月6日～7日開催、参加企業97社、来場者186人）

(札幌市) ・「働くママのための就活準備セミナー」（6月～7月に20日間実施、134名参加）

(旭川市) ・若年及び高齢求職者を対象とした職場見学会（9月から若年向け5回、高齢者向け4回実施予定）

・企業説明会・面接会（11月と1月に2回実施予定）

③ 地方公共団体と国が共同で職業相談・職業紹介等を行うふるさとハローワークにおいて就職支援を行った。

・ふるさとハローワークでの就職件数（7月までの累計（ ）は前年同期）

北広島市187件（178件）、恵庭市138件（175件）、登別市141件（176件）、美唄市93件（75件）、石狩市132件（153件）

(イ) 地域雇用開発助成金については、労働局ホームページやハローワークでのパンフレット配布等により周知した。

計画書受理件数は12件（9月末現在）で、道内雇用情勢が改善したことに伴い支給対象地域が減少したため、昨年度同期より71.4%減少した。

下半期の取組

(ア) ① 引き続き「平成31年度北海道労働政策協定」、「平成31年度雇用対策協定」に基づき緊密に連携する。

② 引き続き一体的実施事業を実施する（北海道2か所、札幌市9か所、函館市2か所、旭川市2か所、北見市1か所、釧路市1か所及び委託事業）。

③ 引き続きふるさとハローワークにおいて就職支援を実施する（利用者の減少が見られる施設については、地方自治体と周知活動をはじめ連携を強化し、利用勧奨に努める）。

(イ) 計画届受理が減少しているが引き続き上半期と同様に制度周知を図る。

Ⅱ 労働行政の重要課題・目標・対策

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
工 重層的なセーフティネットの構築

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。

取組結果

- (ア) 6月6日に開催した「北海道生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」において、北海道事業実施計画を策定して、北海道と目標の共有を図った。また、ハローワークでは、地域ごとに同事業の協議会を開催し、地方公共団体等の関係機関と事業目標を設定し、これらの機関と連携した就職支援を行っている。さらに、札幌市（中央区、東区）、函館市、旭川市及び釧路市にワンストップ型の就労支援を行う一体的実施施設（生保型）を設置して、またその他の福祉事務所には巡回相談を行い、地方公共団体との日常的な連携に基づく就職支援を実施している。
（8月末現在：支援対象者数2,553人（対目標進捗率43.6%） 就職者数1,563人（同39.8%） 就職率61.2%（対目標差▲5.8P））
- (イ) 就業経験が無い方、就業経験の少ない方及び長期失業者であって、雇用保険を受給できない方を対象とした求職者支援制度による職業訓練受講給付金を適正に支給し、職業訓練期間中の生活支援を行った。8月末までの支給決定件数（初回受給者分）は287件であった。（前年同期408件）
- (ウ) 雇用のセーフティネットとしての機能を適正に果たすため、ハローワークの窓口や雇用保険説明会、事業主等に対する研修、労働局ホームページへの掲載など、あらゆる機会を通じて制度の周知に努めた。特に、経済財政運営と改革の基本方針2019（令和元年6月閣議決定）及び本年10月より特定一般教育訓練給付が開始されることを踏まえ、**教育訓練給付について重点的に周知を行った。**
- (エ) 雇用調整助成金については、労働局ホームページやハローワークでのパンフレット配布等により周知した。
計画届受理件数は41件（9月末現在）で道内雇用情勢が改善していることを背景に昨年度同期より39.7%減少した。
- (オ) 労働移動支援助成金については、労働局ホームページやハローワークでのパンフレット配布等により周知した。
支給申請書受理件数は9件（9月末現在）であり、昨年度は大型企業整備があり申請が多かったため昨年度同期より75.0%減少した。

下半期の取組

- (ア) 就職までに課題のある支援対象者が増加し、就職率が目標を下回っていることから、地方公共団体（福祉事務所、自立相談支援機関等）とハローワークで構成する就労支援チームによる就職支援の強化を図るとともに、生活保護受給者等の就職支援を担う就職支援ナビゲーターに対する全道研修を実施し相談力の向上を図る。
- (イ) 雇用保険を受給できない方に対し訓練担当部門と職業相談部門が連携し求職者支援制度の活用を促し、就職支援を行う。
また、ハローワークを利用していない方に対しては福祉事務所等との連携を強化し求職者支援制度について周知を図る。
- (ウ) セーフティネットの機能を適正に果たすための制度の周知に努める。特に、令和元年10月1日から開始される特定一般教育訓練給付金制度について、周知に努める。
- (エ) ・ (オ) 申請件数が減少しているが引き続き上半期と同様に制度周知を図る。

II 労働行政の重要課題・目標・対策

3 職業安定行政の重点施策

(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

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。

取組結果

- (1) ハローワークに配置している就職支援ナビゲーター（季節労働者支援分）が実施する支援メニューを活用した個別支援によって、常用就職をした求職者は、8月末現在357件（前年同期411件）であった。
- (2) 通年雇用助成金制度の周知については、ハローワークから周知用リーフレット等の配付を行っているほか、事業所訪問時や各種会議等の機会を捉え周知を行っている。活用実績は建設業を主として、平成30年度の対象者 9,354人（前年度10,388人）となっており、季節労働者の通年雇用化に向け活用されているところであるが、建設業の人手不足を背景に人材確保のため常用での採用が進んでいることなどから対象者数は減少した。
そのほか、各地方の通年雇用促進協議会の事業メニューに係る周知や、8月7日開催の第1回北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会を通じ、北海道開発局、北海道経済産業局及び北海道との連携を図った。

下半期の取組

就職支援ナビゲーターが職業訓練、各種セミナー、個別求人開拓などの支援メニューを活用し、きめ細かな就職支援を引き続き行う。
引き続き季節労働者の通年雇用化を推進するため、通年雇用助成金の活用について、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を捉え事業主に対し引き続き積極的な周知を行う。
各地域の通年雇用促進協議会に対し、各種情報や指標の提供などを行うほか、協議会が実施する事業メニューの周知やセミナーへの講師派遣など、協議会と効果的な連携を図り季節労働者の通年雇用を促進する。
第2回北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会に出席し、関係機関と情報共有、連携を図る。

Ⅱ 労働行政の重要課題・目標・対策

3 職業安定行政の重点施策

(2) 求職者の状況に応じた就職等の支援

イ 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

取組の方向・目標

刑務所出所者等の就労を支援する。

取組結果

「就職支援強化矯正施設」に指定されている月形刑務所、札幌刑務所・札幌刑務支所にハローワークの相談員が定期的に駐在して入所者に対する就労支援を行うなど、矯正施設からの依頼による就労支援は、9月末現在で支援開始者201名（前年同期216名）、紹介就職者55名（前年同期26名）、保護観察所からの支援依頼による出所者に対する就労支援は、9月末現在で支援開始者75名（前年同期58名）、紹介就職者24名（前年同期18名）であった。

地域の再犯防止対策の検討や関係機関とのネットワーク構築を図るため、北海道が実施する「北海道再犯防止推進会議」に出席した。

下半期の取組

刑務所出所者等への就労支援が円滑に行われるよう、引き続き矯正施設、保護観察所と連携を図る。

矯正施設での職業講話の実施や矯正施設、保護観察所からの要請を受け、個別支援により就職促進を図る。

就職支援強化矯正施設に指定されている月形刑務所、札幌刑務所・札幌刑務支所については、引き続き就職支援ナビゲーターが駐在して、矯正施設との連携を図りながら支援対象者への就職支援を行う。

「北海道再犯防止推進会議」に参画し、引き続き関係機関とのネットワーク構築を図る。

II 労働行政の重要課題・目標・対策

3 職業安定行政の重点施策

(3) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

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。

取組結果

- ア (ア) 労働者派遣事業講習会を開催し、新規派遣許可申請を希望する事業主等に労働者派遣事業の適正な運営等について周知・啓発を行った（6回開催、23人参加（昨年度12回開催、56人参加））。（9月末現在）
（イ）労働者派遣セミナーを開催し、派遣労働者や派遣就業を希望する労働者に派遣制度の説明や就業する上で必要な情報を提供した（6回開催、146人参加（昨年度6回開催、107人参加））。（9月末現在）
（ウ）需給調整事業課内に特別相談窓口を設置し、改正労働者派遣法等に係る相談業務を実施した（相談件数4,012件（昨年度3,495件））。（9月末現在）
- イ (ア) 事業主団体や業界団体からの講演依頼の機会を活用し、職業安定法改正のほか、適正な職業紹介事業運営に関して集団指導を実施した（2回開催、92人参加（昨年度2回開催、78人参加））。（9月末現在）
（イ）労働局ホームページやパンフレットを活用して周知・啓発を図った。
- ウ (ア) 労働者からの苦情・相談案件を最優先とし、事業主に対する指導監督を実施している（労働者派遣事業への指導監督190件（目標：上半期173件、年度400件）、職業紹介事業への指導監督46件（目標：上半期44件、年度80件））。（9月末現在）
（イ）需給調整連絡会議の開催（1回開催）、労働基準監督署との共同監督の実施（2回実施）により、労働局内の関係部署との連携強化・情報共有に努めた。（9月末現在）

下半期の取組

- ア (ア) 引き続き、労働者派遣事業講習会を開催する。
（イ）引き続き、ハローワークの協力のもと、セミナーへの参加を勧奨する。10月より毎月1回の開催から2回と増やし、多くの参加希望者を受け入れる。
（ウ）引き続き、改正労働者派遣法等に係る相談業務を行う。なお、来年4月に施行される派遣労働者の同一労働同一賃金に係る説明会を10月に道内6都市で7回開催した。【再掲】
- イ (ア) 事業主団体や業界団体からの講演依頼が年3回予定されているため、適宜対応する。
（イ）引き続き周知・啓発に努める。
- ウ (ア) 引き続き、計画的に実施する。労働者派遣事業への指導監督下半期目標は227件、職業紹介事業への指導監督下半期目標は36件である。
（イ）需給調整連絡会議は年2回開催し、労働基準監督署との共同監督は年2回実施する予定であり、労働局内の関係部署との連携強化・情報共有に努める。

II 労働行政の重要課題・目標・対策

3 職業安定行政の重点施策

(4) 雇用保険制度の適正な運営

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

取組結果

- ア ハローワークの窓口や事業所訪問による事業主指導、各種会議、研修会を活用し、雇用保険制度の周知に努めた。
- イ 雇用保険受給者を対象とする説明会等で再就職手当等のメリットの説明を行い、早期再就職の促進に努めた。
(受給資格決定件数に対する早期再就職件数の割合(7月末現在) 35.2% (去年同期29.9%))
- ウ 雇用保険に係る各種手続等について、厳密な確認を行うとともに、事業所調査等を活用して雇用保険制度への理解の促進に努めるとともに、就職した受給資格者に係る調査・確認については、特に適切に行うよう努めた。
返納金債権等については、ハローワークに対し債権管理の事務指導を行い、労働局・ハローワークの連携強化を図るとともに、債務者には、全額即納を基本とした対応を行った。
- エ 北海道労働局雇用保険電子申請事務センターに業務集中化を図っており、事業主向け「電子申請活用セミナー」の開催、雇用保険電子申請アドバイザー及びリーフレットを活用し、電子申請の利用勧奨に努めた。(主要3手続の電子申請率(8月) 30.7% (去年同期23.6%))
- オ 雇用保険手続において必要なマイナンバーの取得の取組の更なる徹底を各ハローワークに指示した。
取得したマイナンバーを含めた個人情報の適切な取扱いについては、年度当初に相談員等を含む職員研修を実施したほか、機会あるごとに注意喚起を行った。

下半期の取組

- ア 引き続き、事業主等と接触するあらゆる機会を捉えて、雇用保険制度の周知に努める。
- イ 引き続き、雇用保険給付担当課と職業紹介部門が連携し、就職促進給付等の活用による早期再就職のメリット等を受給者に意識付け、早期再就職の促進に努める。
- ウ 受給資格者に対し初回説明会等において、「受給資格者のしおり」や労働局作成の「不正受給防止リーフレット」などを活用して、引き続き、不正受給防止に努める。
また、10月、11月を「返納金等債権滞納整理強化期間」とし、全道債権管理業務担当者会議を開催するほか、債権者に対し訪問などによる督促を積極的に行うとともに、財産調査、自力執行の実施により過年度債権を中心として債権整理に努める。
- エ 引き続き、積極的に電子申請手続きの利用勧奨を行う。
届出処理を迅速に行うため、届出書の提出集中期における事務処理体制を検討の上、確立する。
- オ 引き続き、マイナンバー取得率の向上を図るの必要があり、取得の取組を徹底するよう各種会議等において指示する。
取得したマイナンバーを含めた個人情報の適切な取扱いについても、引き続き機会を捉えて、各ハローワークに指示する。

II 労働行政の重要課題・目標・対策

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

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31年度の成立目標件数 1,420件	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
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 (工) 雇用保険率の周知・徹底	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

取組結果

- ア 9月末までの成立件数は549件（前年同期394件）となり、目標達成率38.7%となっている。
- イ 9月末の収納率は45.48%で、前年同期（45.51%）を0.03%下回っている。
9月末の年度更新申告書収集率は97.57%。前年同期（97.43%）を0.14%上回っている。
雇用保険率は、各種団体に依頼し広報誌に掲載されたほか、労働局ホームページにより周知した。
- ウ 9月末で計画どおり137組合（年間計画の59.1%）の監査を行い、内部けん制体制の不備等があったため指導を行った。
- エ 電子申請件数は9月末で9,959件で、前年同期（8,926件）より11.6%増加した。
- オ 口座振替納付件数は9月末で9,683件で、前年同期（9,008件）より7.0%増加した。

下半期の取組

- ア 11月の「労働保険適用促進強化期間」において、集中的な広報活動を展開する。また、全国労働保険事務組合連合会北海道支部との連携を強化し、積極的な加入勧奨・手続き指導を行う。
- イ 高額滞納事業場等を中心に引き続き納入督促を行うとともに、必要に応じ差押等の滞納処分を実施する。
申告書未提出事業場に対し引き続き提出督促を行い、提出されない場合は労働保険料の認定決定を行う。
- ウ 計画に基づき監査・指導を行い、労働保険事務組合の指導・育成を図る。
- エ・オ あらゆる機会を捉えて引き続き周知に努める。

Ⅱ 労働行政の重要課題・目標・対策

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

取組の方向・目標

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。

取組結果

- (1) ① 雇用保険の現に受給中の方に対する追加給付については、令和元年8月26日現在で99.98%終了しており、おおむね工程表どおりに実施している。
- | | | | | | | |
|--------|-------|--------|---------|--------|-----|-----------------------------|
| 基本手当 | 追給対象 | 8,443件 | 追給処理済件数 | 8,441件 | 処理率 | 99.98% |
| 支援給付金 | 追給対象 | 74件 | 追給処理済件数 | 74件 | 処理率 | 100.0% |
| 育児休業給付 | 追給対象 | 73件 | 追給処理済件数 | 73件 | 処理率 | 100.0% |
| 介護休業給付 | 追給対象者 | 1件 | 追給処理済件数 | 1件 | 処理率 | 100.0% |
| | | | | | | 全数 8,589件/8,591件 処理率 99.98% |
- ② 雇用調整助成金追加給付作業については、今年度4月より労働局ホームページで進捗状況を周知している。追加給付対象事業所向けの案内を5月より順次発送し、事業所からの返答受理後、速やかに支給事務を実施している。
- 平成23年度以降支給決定分については、297事業所に案内を発送し90事業所に追加支給を実施した。
- また、平成22年度以前支給決定分については、11事業所より申し出があり11事業所に対して追加支給を実施した。
- (2) 労災保険における追加給付については、厚生労働省が示した「追加給付のスケジュール」に沿って追加給付に係る支払いが開始されている。
- なお、労災年金の追加給付は本年6月14日から、また、休業（補償）給付は本年7月から支払いが開始されている。

下半期の取組

- (1) ① 雇用保険を過去に受けていた方に対する追加給付については、過去5年以内の育児休業給付は8月から（それ以外の給付は10月頃から）順次お知らせ通知を発送し、回答を踏まえ11月頃から順次追給処理を行うこととしている。
- ② 雇用調整助成金追加給付作業については、上半期と同様に追加給付対象事業所に案内を発送し、速やかに支給事務を実施する。
- (2) 労災保険における追加給付については、「追加給付のスケジュール」に従い適切に対処する。