

令和2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

令和2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		4
(5) 高齢者の雇用状況		5
(6) 障害者の雇用状況		5
(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		6
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) 賃金の状況		11
(4) 安全と健康の状況		12
(5) 労災補償の状況		14
第2 北海道労働局における最重要課題・目標・対策		15
1 働き方改革による労働環境の整備等		15
(1) 長時間労働の是正や労働者が安全で健康に働くことができる職場環境の整備等		15
(2) 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		18
(3) 総合的なハラスメント対策の推進		19
2 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進		21
(1) 高齢者の就労・社会参加の促進		21
(2) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施		22
(3) 若者に対する就職支援		24
(4) 女性の活躍推進等		26
(5) 障害者、難病患者及びがん患者等の活躍促進等		28
(6) 外国人材受入れの環境整備		29
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) 働き方改革に取り組む中小企業等に対する支援		33
(2) 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		34
(3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進		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	-----	3 8
(1) 労働災害防止対策の推進	-----	3 8
(2) 法定労働条件の確保・改善対策	-----	3 9
(3) 化学物質等による労働災害防止対策	-----	4 1
(4) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	-----	4 2
(5) 最低賃金制度の適切な運営等	-----	4 2
(6) 労災補償対策の推進	-----	4 3
3 職業安定行政の重点施策	-----	4 5
(1) 地域の実情に即した雇用対策の推進	-----	4 5
(2) 求職者の状況に応じた就職等の支援	-----	5 2
(3) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	-----	5 4
(4) 雇用保険制度の適正な運営	-----	5 5
4 労働保険適用徴収行政の重点施策	-----	5 8
(1) 公平・的確な労働保険の運営	-----	5 8
第4 労働行政の展開に当たっての基本的対応	-----	6 1
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	-----	6 1
2 計画的かつ効果的・効率的な行政運営	-----	6 2
(1) 計画的な行政運営	-----	6 2
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	-----	6 2
(3) 行政事務の情報化への対応	-----	6 2
(4) コスト削減の取組	-----	6 2
3 地域に密着した行政の展開	-----	6 2
(1) 地域経済社会の実情の的確な把握	-----	6 2
(2) 地方公共団体等との連携	-----	6 3
(3) 労使団体等関係団体との連携	-----	6 3
(4) 積極的な広報の実施	-----	6 4
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	-----	6 4
(1) 行政文書の適正な管理	-----	6 4
(2) 保有個人情報の厳正な管理	-----	6 4
(3) 情報公開制度の適正かつ円滑な実施等	-----	6 4
(4) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適正な対応	-----	6 5
5 綱紀の保持と行政サービスの向上等	-----	6 5
(1) 綱紀の保持	-----	6 5
(2) 行政サービスの向上等	-----	6 5
(3) 災害対応の実施	-----	6 5

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、2053年には1億人を割って9,924万人となり、2065年には8,808万人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、最近の推計によると、経済成長と女性や高齢者等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）。

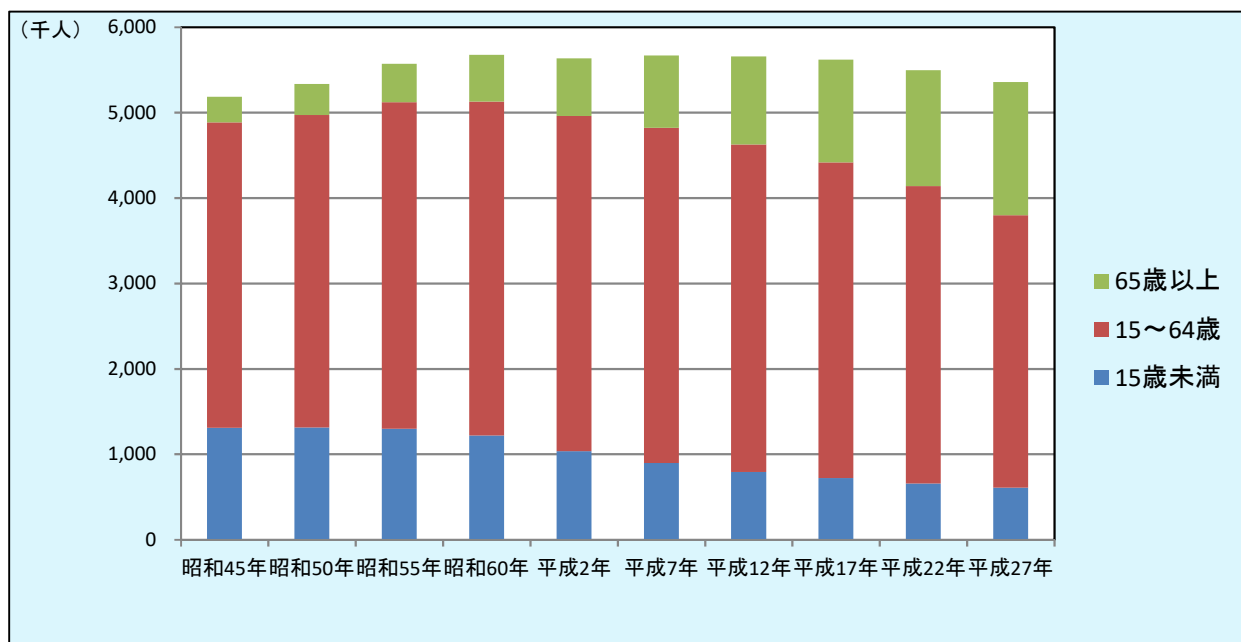
道内においては、すでに平成10年（1998年）より人口が減少し始め、特に15歳未満の年少人口と15歳以上64歳以下の生産年齢人口が大きく減少を続けている。

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30年には1.27と全国平均（1.42）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

最近における道内の雇用失業情勢は、有効求人倍率（パートを含む常用）が、令和2年3月で1.09倍と前年同月を0.10ポイント下回っている。

新規求人数は3か月連続で前年同月を下回り、月間有効求人数は5か月連続で前年同月を下回っており新規求職申込件数は、3か月連続で前年同月を下回り、月間有効求職者数は、101か月連続で前年同月を下回っている。

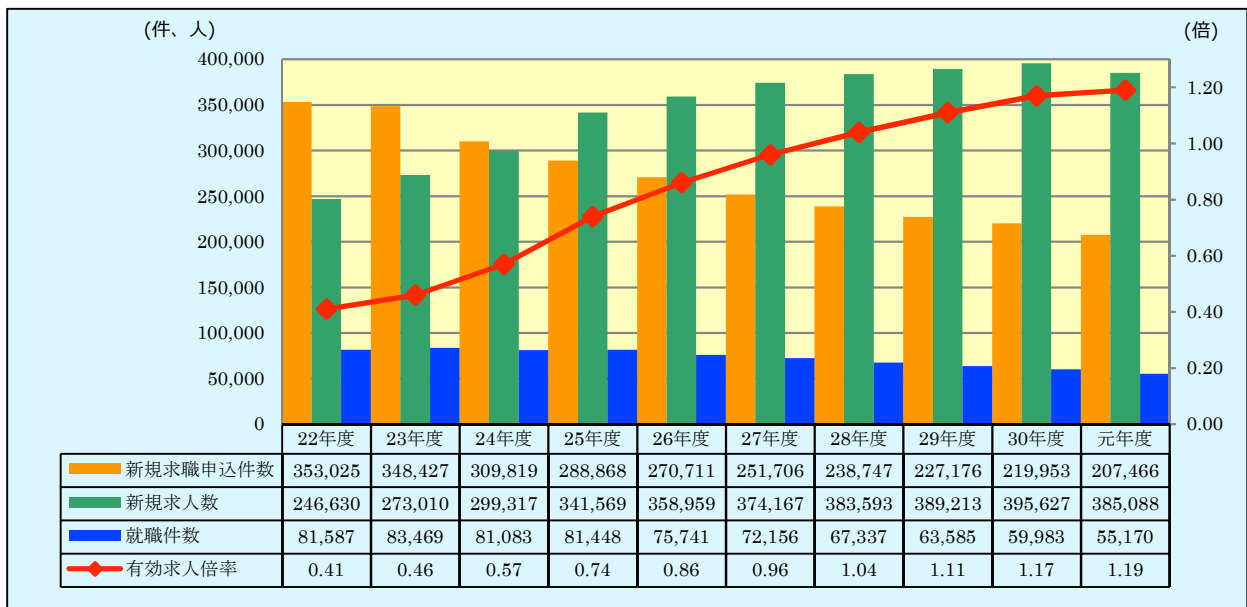
年度計でみると、令和元年度の有効求人倍率は1.19倍と前年度を0.02ポイント上回り、10年連続して前年度を上回っており、新規求人数は10年ぶりに前年度を下回り、新規求職申込件数は9年連続で前年度を下回っている。

令和元年度の新規求人数を産業別でみると、主要産業としている8業種のうち運輸業・郵便業、医療・福祉、の2業種で増加し、卸売業・小売業、製造業、宿泊業・飲食サービス業、建設業、サービス業、情報通信業の6業種で減少となった。

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

図表1-1-1

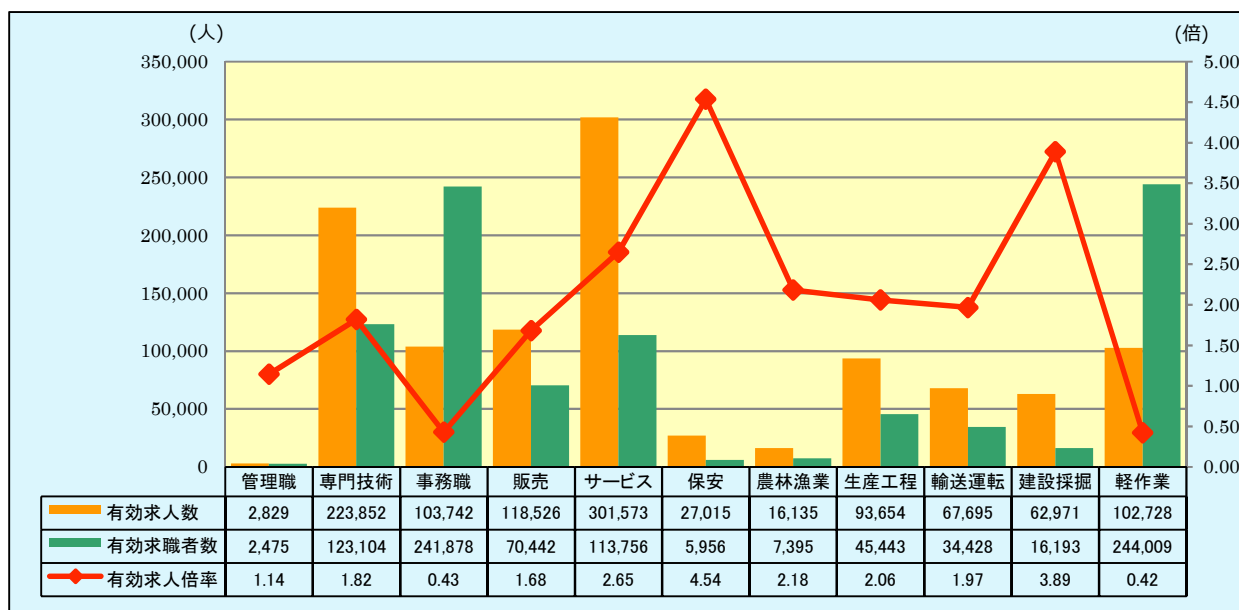
有効求人倍率・就職件数等の推移



資料出所：北海道労働局業務統計

図表1-1-2

求人・求職バランスシート（令和元年）



資料出所：北海道労働局業務統計

一方、道内の労働力人口（令和元年平均：速報）は、273万人（男性：149万人、女性：124万人）、雇用者数は240万人（男性：129万人、女性：111万人）、完全失業者数（令和元年平均）は7万人（男性：4万人、女性：3万人）であり、10年前の平成21年平均と比較すると、労働力人口は2万人減、雇用者数は12万人増加となっている。

なお、完全失業率（令和元年平均）は、2.6%（男性：2.7%、女性：2.4%）となり、全国平均の2.4%を0.2ポイント上回り、全国11ブロックの中では、九州ブロック・沖縄ブロックに次いで3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

道内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、令和元年平均90万人（平成30年平均89万人）と、役員を除く雇用者総数の39.8%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30年は71万人）と、役員を除く雇用者総数の31.3%を占めている。

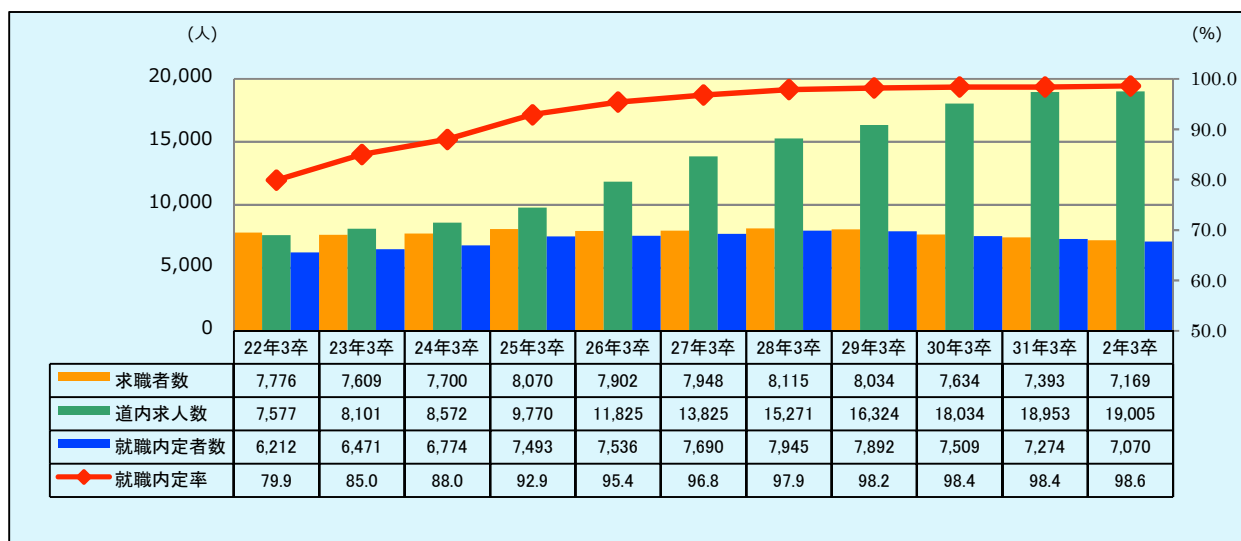
そのうち女性は50万人（女性比率は70.4%）で、役員を除く女性雇用者総数に占める割合は47.6%となっている（資料出所：総務省労働力調査）。

（3）若年者の雇用状況

道内の雇用失業情勢は改善傾向にあり、令和2年3月新規高校卒業予定者の就職内定率は、令和2年3月末現在で98.6%となっている。

図表1-1-3

新規高等学校卒業者の就職状況



資料出所：北海道労働局業務統計

一方、厚生労働省と文部科学省の共同調査による北海道・東北地区の令和2年3月新規大学卒業予定者の就職内定率は、令和2年2月1日現在で92.6%と、前年同期を4.1ポイント上回り、全国平均の92.3%より0.4ポイント上回っている。

また、道内の若年者の完全失業率（令和元年平均）は、15歳から24歳の年齢層で3.1%、25歳から34歳の年齢層で3.1%と、全年齢層の2.6%と比べ高く、さらに、道内の早期離職率（平成28年3月卒業者の3年目までの離職率）は、高校で45.5%（全国39.2%）、大学で35.9%（全国32.0%）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）。

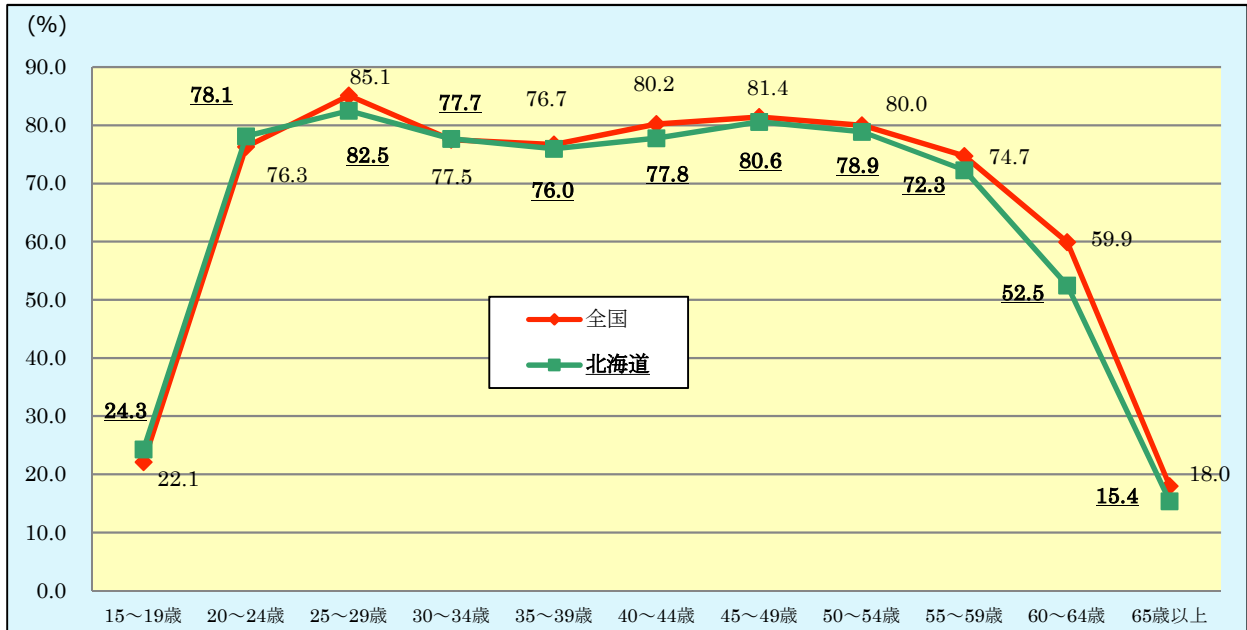
（4）女性の雇用状況

令和元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53.3%に対し、道内は49.4%となっている。年齢階級別労働力率は、

15歳から19歳、20歳から24歳及び30歳から34歳の年齢階級以外は、道内が全国を下回っている。なお、35歳から39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1-1-4

女性の年齢階級別労働力率(令和元年)



資料出所：総務省「労働力調査」

(5) 高齢者の雇用状況

令和元年6月1日現在における高齢者雇用確保措置を実施済の企業の割合は31人以上規模企業で99.8%となり前年を0.1%上回った。

また、全年齢層の職業紹介状況については令和元年4月から令和元年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27.7%であったが、55歳以上の高齢者では22.3%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

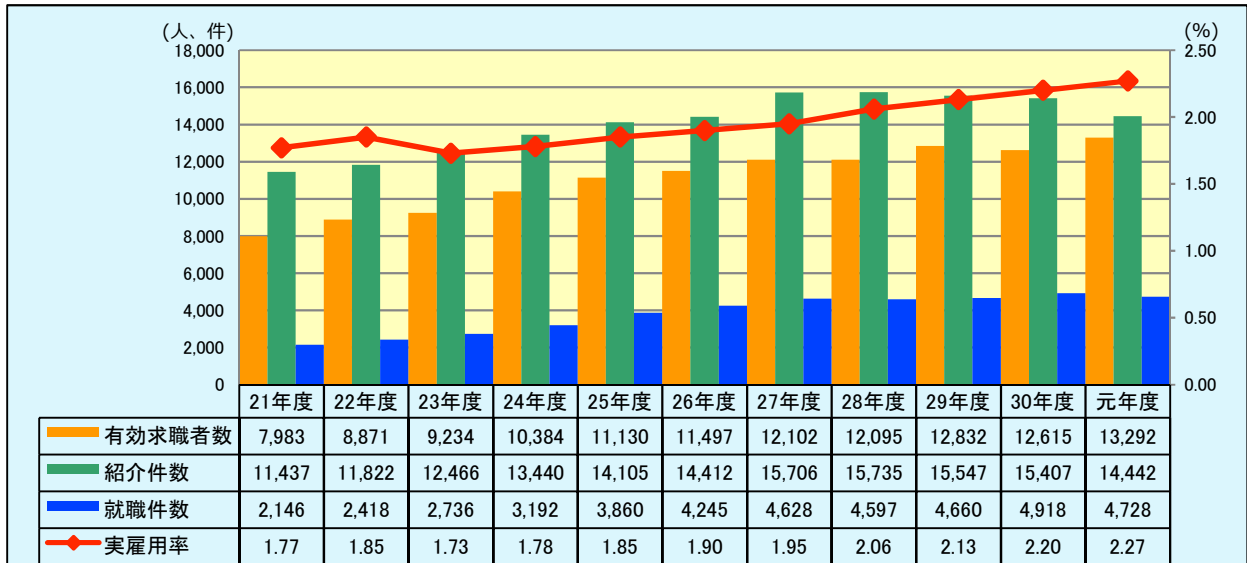
令和元年6月1日現在の民間企業(45.5人以上規模)の障害者雇用状況は、雇用障害者数が過去最高の14,969.5人(前年比4.0%増加)となり、実雇用率も前年を0.07ポイント上回る2.27%と、過去最高となった。

法定雇用率の達成企業割合は50.4%と、前年を2.1ポイント上回り、道内における障害者の雇用状況は着実に進展している。

また、ハローワークを通じた障害者の令和元年度の就職件数は、前年同期を3.9%下回る4,728件となっている。

図表1-1-5

障害者の雇用状況



各年3月末現在の値。

資料出所：北海道労働局業務統計

(7) 季節労働者の雇用状況

道内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30年度において約5万人（平成29年度約5万2千人）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、令和元年10月末では、事業所数は、4,944事業所で前年同期を13.9%（602事業所）上回り、労働者数は、24,387人で前年同期を16.0%（3,361人）上回っている。国別にみると、ベトナムが33.7%を占め、次いで、中国が30.0%を占めている。

(9) 公的職業訓練の実施状況

令和元年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数¹は3,891人（前年同期より5.3%減）、就職率は施設内訓練で84.2%（前年同期より1.9%増）、

委託訓練で63.1%（前年同期より0.4%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201人（前年同期より9.9%減）、実践コースで469人（前年同期より20.2%減）、就職率は基礎コースで68.5%（前年同期より1.8%増）、実践コースで66.4%（前年同期より1.5%増）となっている。

1 公共職業訓練（離職者訓練）における受講者数は、令和元年11月末現在の数値であり、就職率は、平成31年4月から令和元年7月末まで（委託）、平成31年4月から令和元年8月末まで（施設内）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、令和元年11月末現在の数値であり、就職率は、平成31年4月から令和元年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

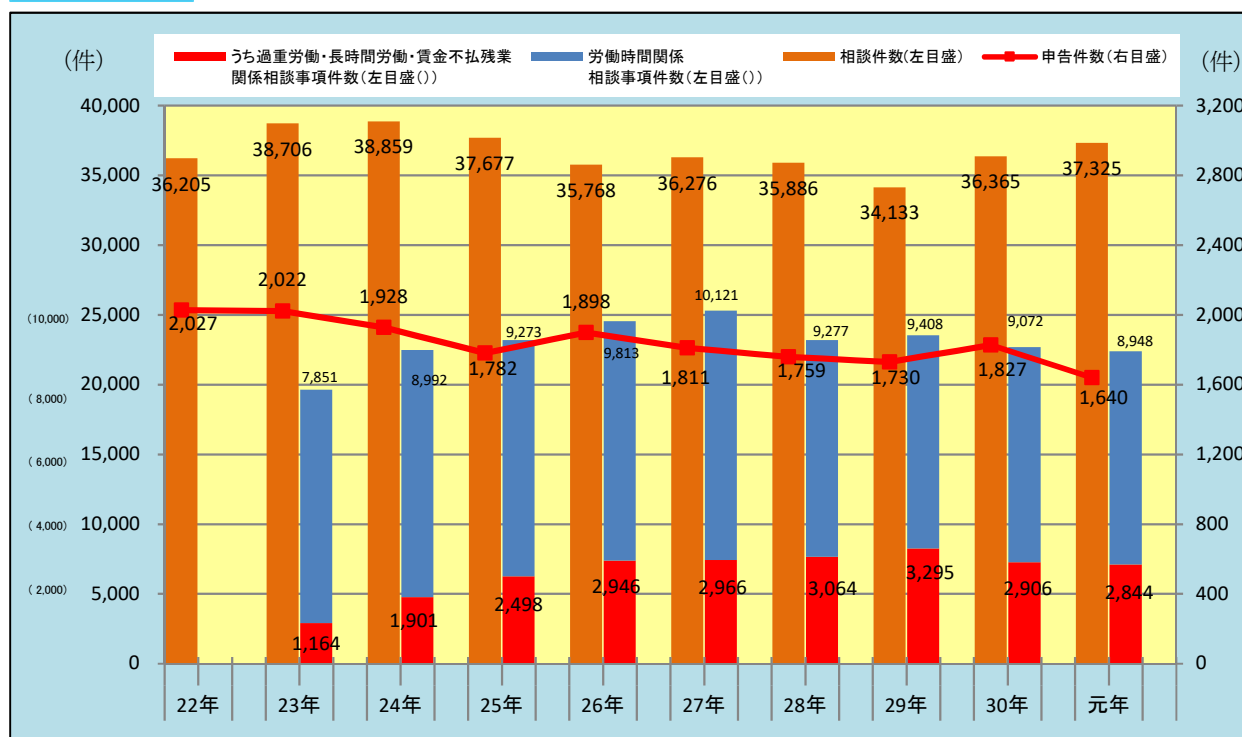
(1) 申告・相談の状況

令和元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1,640件（前年比10.2%減）と減少した。内訳は賃金不払が1,191件（前年比13.4%減）、解雇が198件（前年比9.6%減）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37,325件（前年比2.6%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3,072件（前年比7.3%増）、過重労働・長時間労働及び賃金不払残業が2,844件（前年比2.1%減）等であった。

図表1-2-1

申告・相談件数の推移



資料出所：北海道労働局業務統計

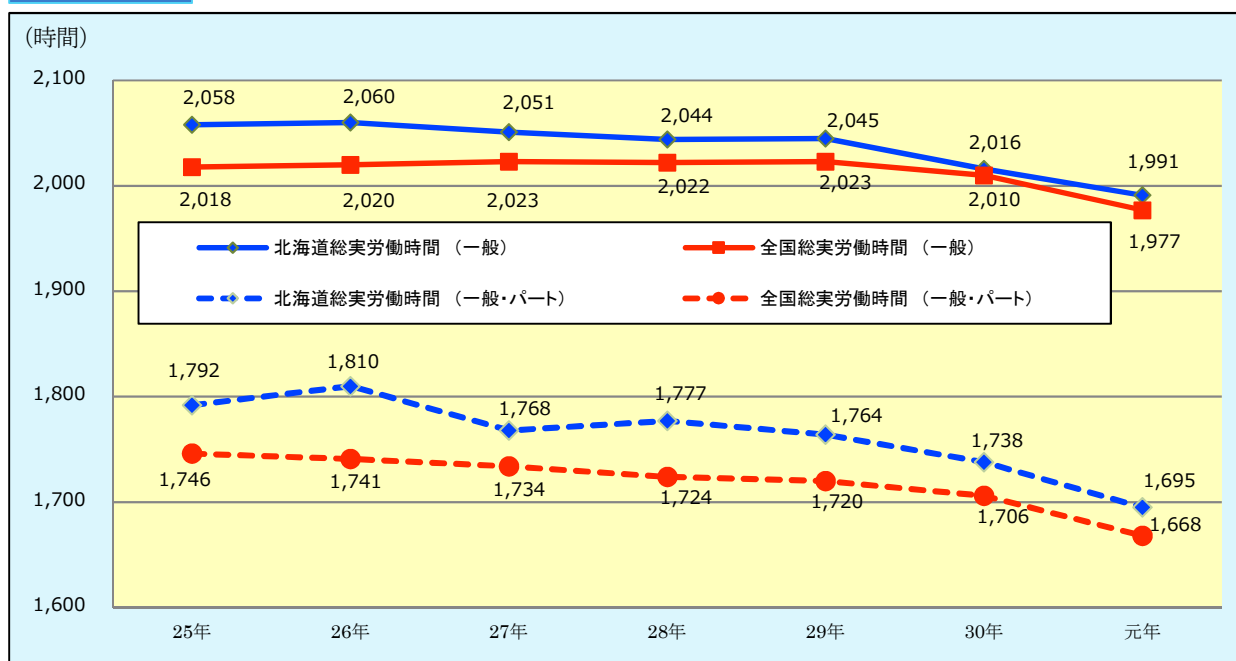
(2) 労働時間の状況

令和元年における道内の年間総実労働時間は、事業所規模5人以上で1,695時間（所定内労働時間は1,579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43時間減少している。全国では1,668時間（所定内労働時間は1,541時間、所定外労働時間は127時間）となっており、前年と比べて38時間減少している。道内の年間総実労働時間は全国より27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、1,991時間（所定内労働時間は1,840時間、所定外労働時間は151時間）と前年に比べて25時間減少している。全国では1,977時間（所定内労働時間は1,806時間、所定外労働時間は171時間）となっており、前年と比べて33時間減少している。道内の年間総実労働時間は全国より14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)

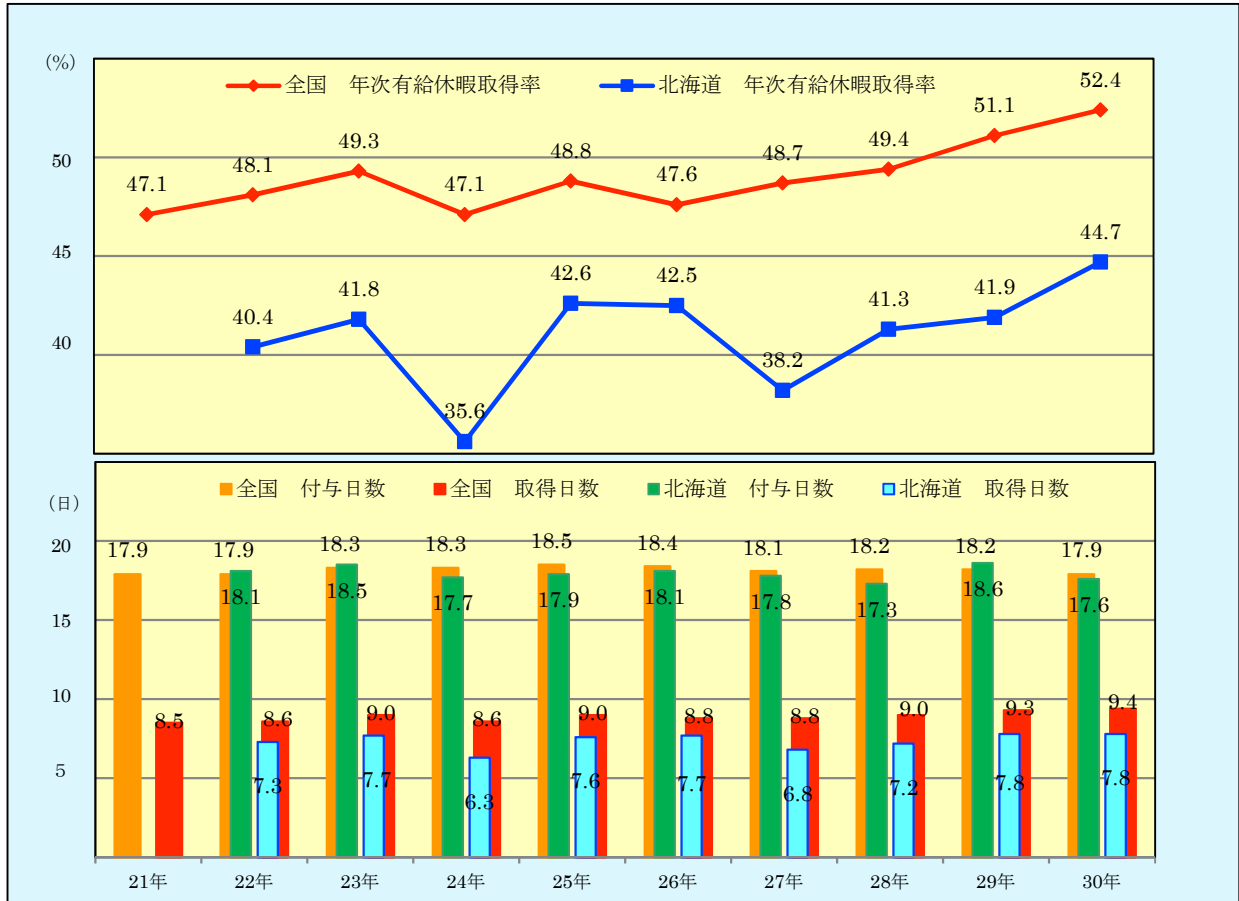


資料出所：毎月勤労統計調査（事業所規模5人以上。）

道内の年次有給休暇の取得率は、40%を超え増加傾向にあります。全国と比べて低くなっています(全国52.4%に比較し、道内は44.7%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21年は北海道の数値がないため未計上

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

(3) 賃金の状況

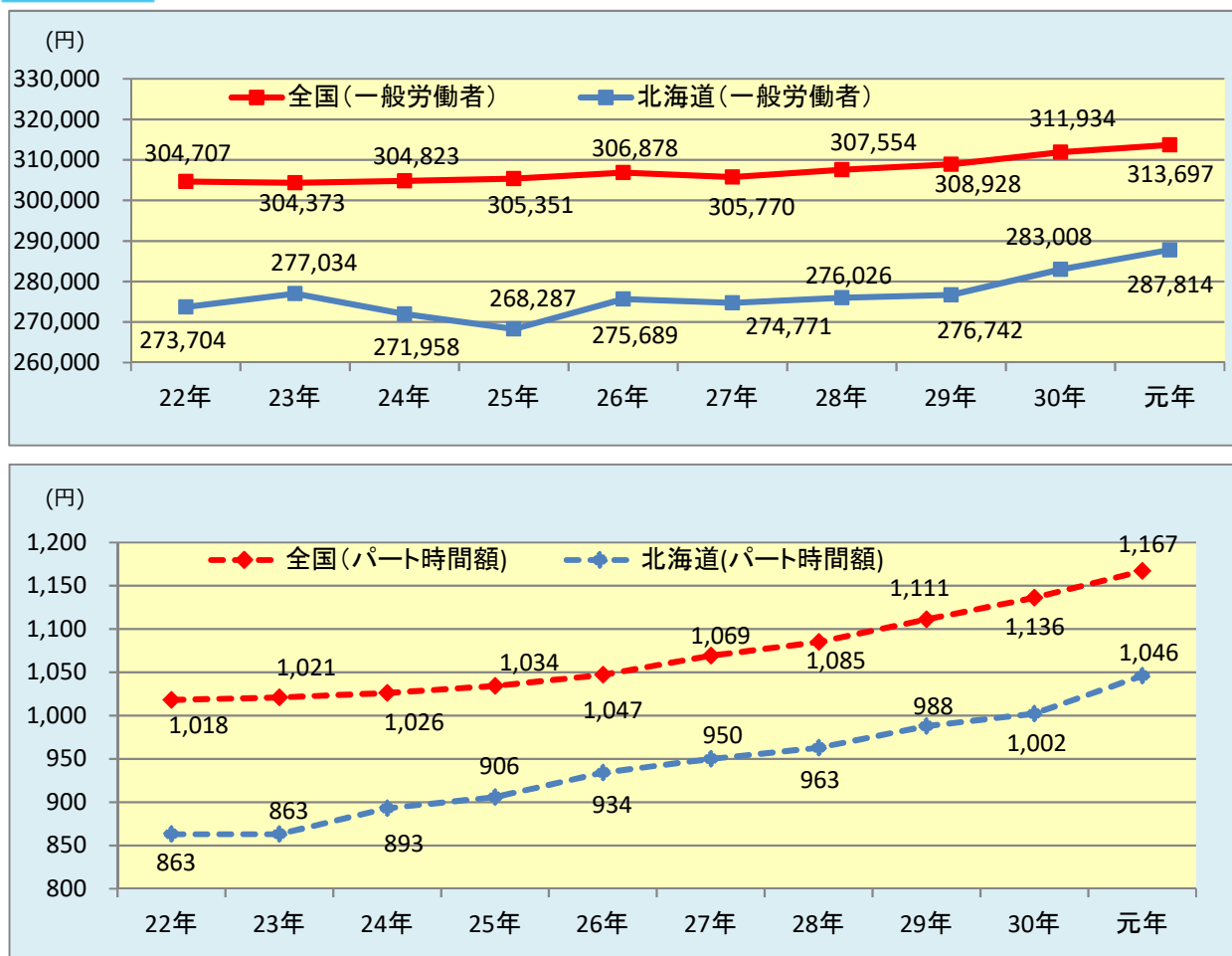
令和元年度における道内の一般労働者の1か月当たりの所定内給与額は287,814円（前年に比べ4,806円増加）となっている。

全国では313,697円（前年に比べ1,763円増加）となっており、道内は25,883円低い。

道内のパート労働者の時間給は1,046円（前年に比べ44円増加）となっている。

全国では1,167円（前年に比べ31円増加）となっており、道内は121円低い。

図表1-2-4 一般労働者の所定内給与額とパート労働者の時間額の推移(全国・北海道)



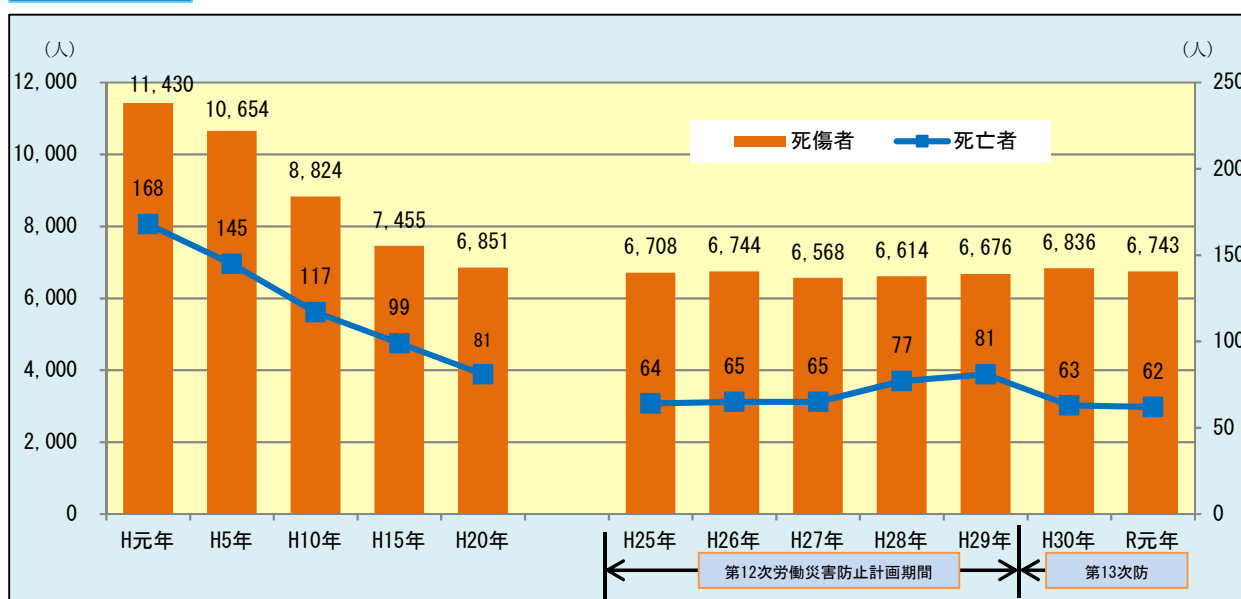
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(4) 安全と健康の状況

令和元年の労働災害の発生状況は、死亡者数は62人(前年比1人減)、休業4日以上の死傷者数(以下「死傷者数」という。)は6,743人(前年比1.4%減)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2年目は前年と比べて死亡者数及び死傷者数ともに減少した。

図表1-2-5

全産業における死傷者数の推移



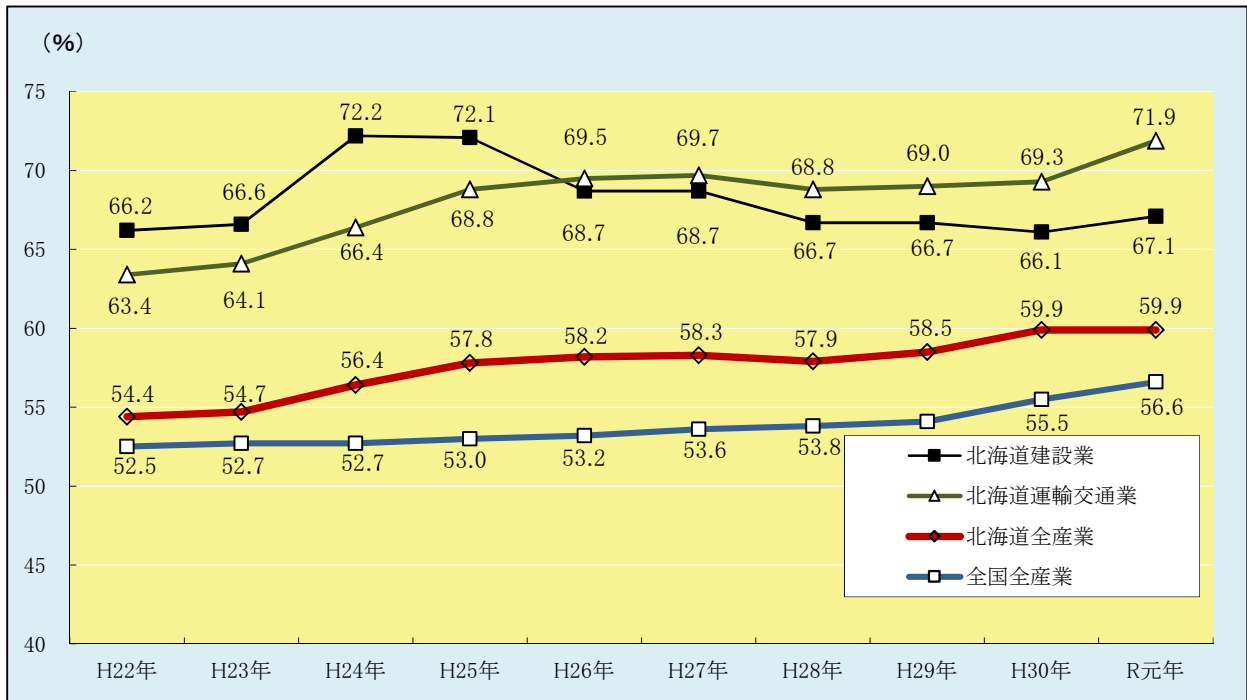
資料出所：北海道労働局業務統計

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の有所見率は平成18年に5割を超え、その後も増加を続け毎年全国平均を上回っている。

メンタルヘルス対策については、平成27年に義務化されたストレスチェックの実施結果を報告した事業場の割合は約9割となっている。

図表1-2-6

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

(5) 労災補償の状況

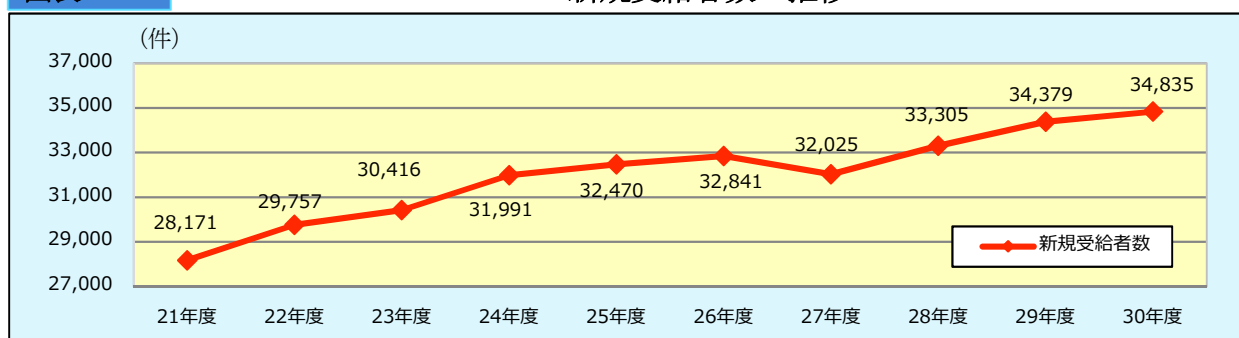
道内における労災保険給付の新規受給者数は、平成23年度以降、年間3万人を超える状況で推移している。

脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患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、平成30年度の支給決定件数は前年度に比べ精神障害が減少したものの、脳・心臓疾患は同数、石綿関連疾患は増加となっている。

また、じん肺症及び振動障害に係る労災請求件数は高水準のまま推移しており、これら疾病による療養者も約2千人に及んでいる。

図表1-2-7

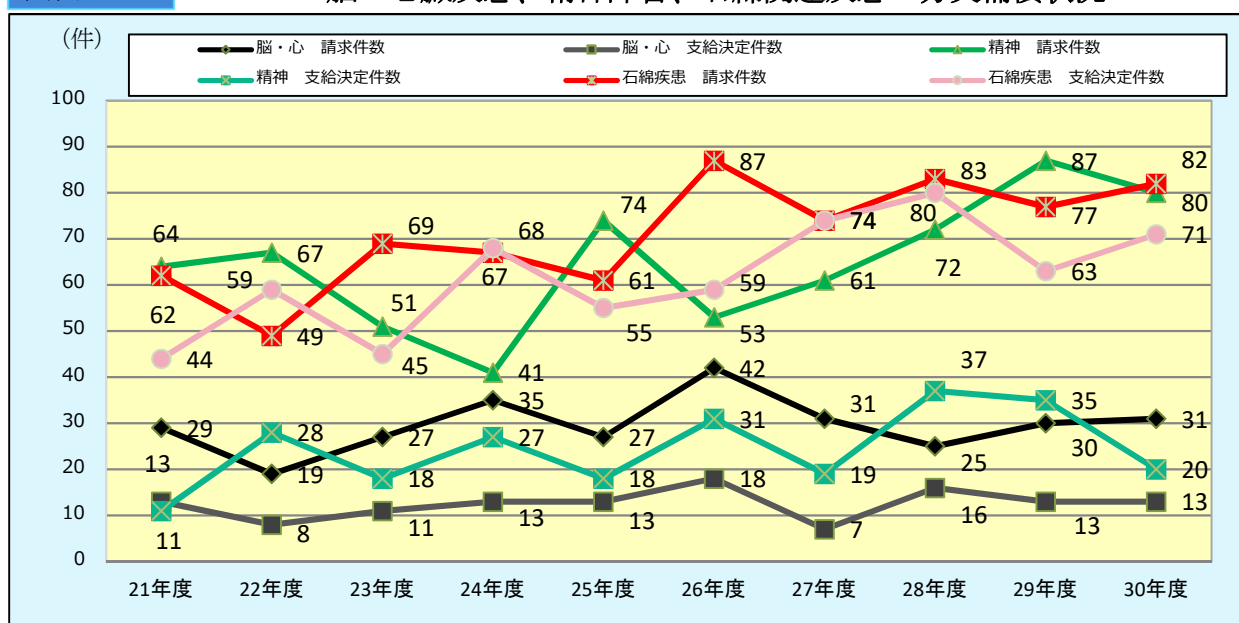
新規受給者数の推移



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」

図表1-2-7

脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患 労災補償状況



資料出所：北海道労働局「過労死等の労災補償状況（北海道）」及び厚生労働省「石綿による疾患に関する労災保険給付などの請求・決定状況まとめ（確定版）」

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及び高齢者、就職氷河期世代、女性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等

(1) 長時間労働の是正や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】

令和2年度においては、働き方改革の一環として改正された労働基準法における時間外労働の上限規制が令和2年4月1日から中小企業にも適用されることとされており、その円滑な施行を図っていく必要がある。併せて中小企業が課題に対応できるよう支援が必要である。これに加えて、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の状況にある中で、ワークライフバランスを推進するためにも、引き続き、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることが必要である。

13次防の3年目となる令和2年度は、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を積極的に推進する必要がある。

また、改正労働安全衛生法の周知及び遵守指導等により、産業保健機能の強化や長時間労働者に対する医師による面接指導の強化について、各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 長時間労働の是正を図るための監督指導を引き続き行うとともに、時間外労働上限規制の適用猶予事業・業務に係る相談・支援を推進する。

イ 大企業・親事業場の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのしわ寄せ防止に向けて社会全体の気運の醸成を図る。

ウ 13次防の3年目は、全産業の死亡災害について過去最少（63人）の更新を

目指す。

エ 全国産業安全衛生大会が開催されることを契機として労働災害防止に向けた気運の醸成を図る。

オ 産業医・産業保健機能の強化に係る労働安全衛生法の改正内容について、その遵守を図る。

カ 労働者数50人以上及び特定9業種（製造業、建設業、運輸交通業、社会福祉施設、医療保健業、卸売業、小売業、通信業、情報処理サービス業）の30人以上50人未満の事業場についてストレスチェックの実施等のメンタルヘルス対策の取組を促進する。

【対 策】

ア 長時間労働の是正及び適用猶予事業・業務に係る相談・支援

（ア）長時間労働の是正

各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、あらゆる機会を通じて中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するために「北海道働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口を紹介し、事業主からの求めに応じて専門家を派遣する出張相談等の利用を促進する。

（イ）自動車運送業・建設業における勤務環境の改善

監督署において説明会を開催する等、労働時間に関する法制度を始めとした時間外労働上限規制の適用に向け必要な知識等の周知・理解の促進を図る。

建設業については、令和元年度に立ち上げた関係機関をメンバーとする北海道建設業関係労働時間削減協議会を通じて、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

（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（11月）、過重労働解消キャンペーン（11月）における取組内容を北海道等と連携し周知する。

また、過労死等防止啓発月間に実施する過労死等防止対策推進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 大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのしわ寄せ対策（中小企業庁との連携）

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、報道発表や中

小企業庁との連携を通じて、集中的な周知啓発を行う。

さらに、長時間労働に繋がる取引が生じないよう周知徹底を図るほか、必要に応じて監督指導後の関係機関への通報を確実にを行う。

ウ 1 3次防における重点業種対策の取組

(ア) 建設業

死亡災害の4割を占める墜落・転落災害防止対策に重点を置き、建築工事を中心として、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用器具の普及促進を図る。

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おける取組を展開する。

(イ) 製造業

死亡災害の多くを占める機械等によるはさまれ・巻き込まれ及び墜落・転落災害防止を重点に、災害が発生した事業場に対して、同種災害の防止対策や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。

(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死亡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。

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た改正労働安全衛生規則及びガイドラインについて、各種説明会において周知を図るほか、これらの推進を目的として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。

エ 労働災害防止に向けた気運の醸成

令和2年度は、道内において、労働災害防止や労働安全衛生水準の向上を目的とする全国産業安全衛生大会（主催 中央労働災害防止協会）が開催されることから、当局においても積極的に協力することにより、労働災害防止に向けた気運の醸成を図る。

オ 産業医・産業保健機能の強化

改正労働安全衛生法の内容、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等の遵守を指導する。

カ メンタルヘルス対策の推進

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、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が低調な事業場については、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を勧奨する。

『「過労死ゼロ」緊急対策』に沿って、事業場、企業本社に対してメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する。

(2) 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】

パートタイム・有期雇用労働法（以下「パート・有期法」という。）及び改正労働者派遣法（以下「改正派遣法」という。）の円滑な施行のため、事業主に対する報告徴収等による法の履行確保、事業主へのきめ細かな支援及び労使双方への丁寧な周知を図ることが必要である。

なお、パート・有期法が令和3年4月に適用される中小企業については、それまでの間の取組の支援とともに、現行パートタイム労働法の着実な履行確保も重要である。

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のため、法の履行を確保するとともに周知等を図る。
- イ 中小企業に対し、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、報告徴収によりパートタイム労働法の履行確保を図る。
- ウ 「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を図る。
- エ 無期転換ルールの円滑な運用を図る。
- オ キャリアアップ助成金の活用促進を図る。

【対策】

ア パート・有期法及び改正派遣法の円滑な施行

パート・有期法及び改正派遣法の円滑な施行のため、事業主に対する報告徴収等を計画的に実施し、法違反が疑われる事案を把握した場合には、是正指導等を実施する。

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇を含め、働き方改革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等により、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

特に中小企業の実践・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。

また、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、パート・有期法、改正派遣法及び「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、パート・有期法及び改正派遣法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

紛争事案に対しては、労働局長による助言・指導や調停等紛争解決援助制度を案内する。

イ 中小企業における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 「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。

エ 無期転換ルールの円滑な運用

平成30年4月以降、契約を更新し通算5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が生じることを踏まえて、労使への周知啓発を行う。

また、無期転換申込権の発生を意図的に避けることを目的とした雇止め等については、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

オ キャリアアップ助成金の活用促進

非正規雇用労働者の処遇改善や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。

(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

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、改正労働施策総合推進法、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パワーハラスメント、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を図る。

また、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進徹底が図られるよう、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 職場におけるパワーハラスメント、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

令和2年6月1日から大企業に対して施行される改正労働施策総合推進法により、パワーハラスメントについて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優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」、併せて改正された「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」等の関係法令について、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、労働局長による助言・指導や調停等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

改正労働施策総合推進法により、中小企業においてはパワーハラスメント防止対策の実施が令和4年4月1日から義務となることから、説明会や集団指導等の機会を捉えて、改正内容の周知、取組の徹底を図るとともに、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、総合労働相談コーナーを設置している監督署と連携し、その周知や取組の促進を図る。

2 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進

(1) 高齢者の就労・社会参加の促進

【課題】

高齢者が年齢にかかわらず働けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

高齢者雇用安定法に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の実績が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

さらに、60歳以上の労働災害は全体の29.2%を占めており、今後も高齢者の就業増加に伴い労働災害の発生が懸念される。

【取組の方向・目標】

- | |
|----------------------------------|
| ア 企業における65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備を図る。 |
| 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。 |
| エ 高齢者が安全・安心して働くことができる職場形成を促進する。 |

【対策】

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

(ア) 高齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導

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

(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、労働局・ハローワークが「高齢・障害・求職者雇用支援機構」（以下「機構」という。）や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高齢者雇用に関する気運の醸成を図る。

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、機構が行っている65歳超雇用推進助成金や在職中高年齢層向け訓練等高齢者

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等あらゆる機会を通じて周知を行う。

イ マッチング支援の拡充・強化

(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、釧路、室蘭、苫小牧）に設置している「生涯現役支援窓口」を拡充（北見、小樽、千歳）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。

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、「生涯現役促進地域連携事業」について地方公共団体へ周知し応募団体の確保に努め、多様な雇用・就業機会の創出に取り組む。道内で事業を開始した場合には、当該地域と連携・協力を図る。

また、シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能を強化するとともに、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。

エ 労働災害防止に向けた取組

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や中小企業事業者に対する補助金の周知を図る。

(2) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

【課題】

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いていたり、無業の状態にある等、様々な課題に直面している方がいる。このため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広げられるよう3年間で集

中的に取り組む必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 就職氷河期世代において、不安定な就労状態にある方、就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方、社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方に対して個別の状況に応じた各種支援を行うことにより、就職・正社員化の実現や多様な社会参加等の実現等同世代の活躍の場が広がるよう取り組む。

特に、不安定就労者については、国として30万人増（3年間）とする目標を踏まえ、北海道においては年間4,300人（令和2年度）の正規雇用を目指す。

【対 策】

ア ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、札幌わかものハローワーク内に就職氷河期世代専門窓口を設置する。

その上で、専門の担当者を配置し、求職者とともに個別作成した支援計画によりキャリアコンサルティング、生活設計の相談、必要な能力開発支援、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓を実施する。併せて、求人部門と連携し就職氷河期世代に限定した求人や世代の応募を歓迎する求人の確保に努め、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施する。

イ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

創設された就職氷河期世代の方向けの「短期資格等取得コース事業」に基づき訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職等安定雇用を支援する出口一体型の訓練を行う。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

さらに、不安定な就労状態にある方に対して、民間委託により教育訓練及び職場実習を実施し、安定した就職に向けて支援する。

ウ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称が「就職氷河期世代安定雇用実現コース」とされ、対象年齢要件等が見直された上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度が拡充されることから、ハローワークと連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適性や業務遂行可能性の見極め等、求職者と求人者の相互理解を促進する。

エ 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢が49歳まで拡大されることを踏まえ、各ハローワークとの連携体制を強化する。

就職氷河期世代専門窓口を設置する札幌わかものハローワークにおいて、定期的にサポステの相談窓口を開設し、連携した支援を実施することとしている。

また、ジョブカフェ・ジョブサロンやひきこもり相談窓口等自立相談支援機関との積極的な連携も推進していく。

オ 都道府県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用する。

（3）若者に対する就職支援

【課題】

新規学卒者の就職内定率は改善しているものの、道内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、12,231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就職支援ナビゲーターが、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就職支援ナビゲ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等、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」の取組を推進するとともに、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、ハローワークとサポステの連携を強化し、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「みらいっぼ（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等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、企業説明会等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。

(4) 女性の活躍推進等

【課題】

女性の活躍を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正女性活躍推進法について、履行の確保、周知徹底を図る必要がある。

また、女性活躍推進の実効性を高めるため、企業を支援するとともに、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定等が義務となる101人以上、300人以下の中小企業における取組の加速化等を図る。

併せて、多くの企業が「えるぼし」等認定取得を目指すよう働きかける。

【取組の方向・目標】

ア 改正女性活躍推進法等に基づき、一般事業主行動計画において、複数の数値目標の設定等が義務付けられている301人以上企業について、履行確保を図るとともに、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、女性のデータベースによる公表を図る。さらに、多くの企業が「えるぼし」「プラチナえるぼし」取得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。

【対 策】

ア 改正女性活躍推進法の履行確保

(ア) 一般事業主行動計画の数値目標公表の周知等

令和2年4月1日以降に行動計画を新たに策定する常用労働者数301人以上の企業については、省令により原則として「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家族生活との両立に資する雇用環境の整備」の2つの区分ごとに1項目以上選択して関連する数値目標を複数設定する必要がある。また、令和2年6月1日より情報公表についても同様に2つの区分ごとに1項目以上選択して複数項目の公表が求められるため、これらについて企業が確実に対応できるよう、周知徹底を図る。

また、301人以上の企業について、策定・届出等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。

さらに、「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図る。

(イ) 中小企業における女性活躍推進に向けた取組の促進

令和4年4月1日より常用労働者数101人以上、300人以下の企業については、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなるため、100人以下も含め周知を徹底し、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。

イ 子育てと仕事の両立を望む女性等への就職支援の推進

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、子育て女性等の利用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。

また、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、職業訓練、特定求職者雇用開発助成金及びトライアル助成金などの雇用等の支援

制度を活用し就職の促進を図る。

(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、障害者の雇用や職場定着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等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等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】

ア 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 障害者、難病患者及びがん患者等に対する就労支援

(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等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、障害者の雇用や職場定着を促進する。

また、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場にある雇用率未達成の公的機関については、速やかな法定雇用率の達成に向け、徹底した指導を実施するとともに、雇用する障害者の職場定着に向けた支援に努める。

(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・生活支援センター等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等の各種支援策を有効に活用

する。

① 精神障害者の就労支援

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、求職者に対するカウンセリング及び職業相談や、企業への意識啓発及び就職後の定着支援等に取り組むほか、就労パスポートの活用促進や精神医療機関とハローワークとの連携による就労支援に取り組む。

② 発達障害者等の就労支援

発達障害者や難治性疾患患者の就労支援については、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、安定的な雇用に向け、事業主に対して「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）」の効果的な周知を図り、活用を促進する。

さらに、職場における精神障害者及び発達障害者を支援する環境づくりを促進するため、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。

なお、がん診療拠点病院と連携している6か所のハローワーク（札幌、札幌東、札幌北、函館、旭川、釧路）においては就職支援ナビゲーター等を配置し、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は、北海道との連携を一層密にし、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援に努める。

(6) 外国人材受入れの環境整備

【課題】

道内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や労働災害防止を図ることが必要である。

また、改正入国管理及び難民認定法が令和元年4月から施行されたことを踏まえ、現在道内で就労している外国人に加え、特定技能の資格により就労する外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要があることから、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】

- ア 技能実習生を含めた外国人労働者の法定労働条件の履行確保対策及び外国人の労働災害が増加傾向にある業種に対する労働災害防止対策を推進する。
- 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、雇用管理の改善を図る。
- 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。

【対 策】

ア 技能実習生を含めた外国人労働者の適正な労働条件及び安全衛生の確保

(ア) 技能実習生を含めた外国人労働者の法定労働条件の履行確保対策

技能実習生を含めた外国人労働者については、監督指導等により、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、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、出入国在留管理機構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、技能実習法に基づく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在留管理機関等関係機関と連携し、外国人技能実習制度の適正な運用に取り組む。

技能実習生を含めた外国人労働者については、監督指導等により、労働基準関係法令の順守徹底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) 技能実習生を含めた外国人労働者の労働災害防止対策

労働災害が多く発生し、技能実習生が多い食料品製造業及び畜産業に対して、安全衛生教育資料を提供する等、労働災害防止について周知を図る。

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

① 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、就職支援コーディネーターが配置されている2か所のハローワーク（札幌東、札幌北）に加え、新たにハローワーク札幌へ就職支援コーディネーターを配置し、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。

② 助成金の活用促進

外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な処遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取り組みに対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」の活用促進を図る。

(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、韓国語の通訳を配置して、きめ細かな支援を行うほか、多言語化が進む外国人求職者に対する職業相談の円滑化を図るため、各ハローワークにおいて「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」を活用する。

(ウ) 人手不足に対応した外国人材の受入れの取組

企業の人手不足に対応した外国人材の受入れについて、受け入れた外国人材が都市部に集中することや、中小企業において受入れや雇用管理に関する知識・ノウハウ等が十分でない等の課題に対し、地域の特性を活かし、外国人材が円滑に職場・地域に定着できるよう北海道が実施する「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」において北海道と連携し取り組む。

ウ 留学生に対する就職支援

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・利用促進を大学訪問等により図るとともに就職支援ナビゲーター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) 働き方改革に取り組む中小企業等に対する支援

【課題】

中小企業が年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方・休み方の改善等に取り組み、働き方改革を実現することができるよう支援を行うことが重要である。

【取組の方向・目標】

- | |
|--|
| ア 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。 |
| イ 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を促進する。 |
| ウ 中小企業や事業主団体に対する助成を行う。 |
| エ 金融機関・北海道社会保険労務士会との協定による労働施策の周知を行う。 |

【対策】

ア 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。

併せて、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、労働局ホームページの「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 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、労働者の生活時間や睡眠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。

ウ 中小企業や事業主団体に対する助成

「働き方改革推進支援助成金」（時間外労働等改善助成金より改称）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。

併せて、同助成金の勤務間インターバル導入コースの利用促進を図り、勤務間インターバル制度の導入に取り組む中小企業・小規模事業者に助成を行う。

また、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金のコースの新設・拡充について、関係団体等の協力を得つつ、積極的な周知に努める。

エ 金融機関・北海道社会保険労務士会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、また北海道社会保険労務士会との「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) 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】

ア 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が適用されることについて、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の促進を図る。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

【課題】

男女問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と生活の両立支援の取組を促進する必要がある。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 子の看護休暇等の改正内容の周知とともに、育児休業の取得等を理由とした不利益取扱いに対する報告徴収・是正指導等を行う。
- 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・届出の履行確保を図る。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・介護休業法の周知及び履行確保等

(ア) 育児・介護休業法の周知

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布すること等により、令和3年1月1日より施行となる子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。また、事業主向け説明会の開催等あらゆる機会を通じ、事業主等への周知も推進する。

(イ) 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

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。

(ウ) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等と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、介護を理由とする離職の防止に努める。

(エ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

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の実効性確保

一般事業主行動計画の届出等が義務化されている101人以上の企業に対して、

法の履行確保、取組の実効性の確保を図る。

また、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。

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。

（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。

また、改正労働施策総合推進法の中小企業への義務化は令和４年４月１日であることから、それまでの間は、パワーハラスメント等に対しては個別労働紛争解決促進法により対応することとなる。

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、研修を充実させる等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】

- | |
|---|
| <p>ア 総合労働相談員への研修の充実等、総合労働相談コーナーの機能強化を図る。</p> <p>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％（平成３０年度実績）以上となるよう、紛争の迅速な解決に努める。</p> <p>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。</p> |
|---|

【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改正労働施策総合推進法等

の内容、対応の流れ等も含め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等により、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、同協議会主催のセミナー、関係機関が開催する労働相談会への参加等により、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) 労働災害防止対策の推進

【課題】

災害の増加傾向にある又は減少がみられない食料品製造業、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割を占める転倒災害、冬季特有の要因による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、全国的に見ても災害発生件数が特に多い農業・畜産業及び水産業についても啓発活動等に取り組む必要がある。

【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食料品製造業、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防止のため、重点的な取組を推進し、①上記3業種の死亡者数を平成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。

【対策】

(ア) 労働災害が増加傾向又は減少がみられない業種に対する労働災害防止対策

① 食料品製造業

災害が多発している水産食料品製造業やその他の食料品製造業を対象に、食料品加工用機械等による災害の防止対策の徹底を図る。

特に水産食料品製造業については地域横断的な主要産業単位での効率的な労働災害防止対策を講ずるため、関係団体と連携を図り、労働災害の発生情報及び好事例の提供等により安全衛生意識の向上を図る。

② 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連携し、荷主等を含め、「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」の周知を図るとともに、また、職場における腰痛予防対策指針に基づく、腰痛対策を含めた災害防止に取り組む。

③ 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、関係団体が主催する研修会やパトロールを実施し、安全衛生意識の向上を図らせる。

④ 農業・畜産業・水産業

災害発生原因の分析等を行い、それに応じた労働災害防止対策の展開を図る。

(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」及び「北海道冬季ゼロ災運動」を労働災害防止団体、関係団体等と協力して展開する。

② 冬季特有の要因による労働災害防止対策

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、「北海道冬季ゼロ災運動」を展開する。

③ 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策

近年特にサービス産業で労働災害が増加傾向の高年齢労働者の安全衛生確保のため「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や中小企業事業者に対する補助金の周知を図る。

(2) 法定労働条件の確保・改善対策

【課題】

令和元年においては、労働相談件数は増加し、申告件数は減少したが、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。

このような状況下で、引き続き、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要である。

【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 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組を行う。

ウ 自動車運転者、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・定着させるため、必要な監督指導を実施するほか、重大又は悪質な事案については、司法処分を含めて厳正に対処する。

また、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 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) 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」等と連携して、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。

ウ 「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、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。「労災隠し」が明らかになった場合には、司法処分を含めて厳正に対処する。

(3) 化学物質等による労働災害防止対策

【課題】

化学物質については、特定化学物質障害予防規則（以下「特化則」という。）等の法令遵守を徹底させるとともに、特別規則対象外の物質による労働災害を防止するため、ラベル表示・安全データシートに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る必要がある。

石綿については、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、石綿の使用の有無について事前調査者の要件を明確化する等石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿障害予防規則（以下「石綿則」という。）等の改定が行われる予定であり、改正内容の周知徹底を図るとともに、法令遵守を徹底させる必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 化学物質による労働災害防止対策、石綿健康障害防止対策、粉じん障害防止対策を推進する。
--

【対策】

(ア) 化学物質による労働災害防止対策

化学物質取扱事業場に対して、監督指導等を実施し、特化則等の遵守徹底を図る。

また、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシートの交付、これに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。

(イ) 石綿健康障害防止対策

建築物の解体作業における、石綿則及び「建築物等の解体等の作業及び労働者が石綿にばく露するおそれがある建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」（技術上の指針公示第21号）に基づく指導を行う。

なお、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化する等石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿則等の改正が予定されており、その周知徹底を図る。

また、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査結果による必要な安全衛生経費の確保、石綿等の使用状況等の通知について指導を行う。

(ウ) 粉じん障害防止対策

北海道新幹線のトンネル工事における、粉じんによる健康障害防止対策を推進する。

(4) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

【課題】

労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組の整備等に着実に取り組む必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 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】

産業保健総合支援センターと連携し、「事業場における治療と仕事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」の周知を行うほか、助成金制度についての周知や利用勧奨を行う。

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。

(5) 最低賃金制度の適切な運営等

【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。

【取組の方向・目標】

ア 最低賃金対策の推進

北海道最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、最低賃金の周知・徹底及び履行確保を効果的に推進する。改訂された最低賃金額の周知に際し、市町村広報誌への掲載率を100%とすることを目標とする。

【対策】

ア 最低賃金対策の推進

道内経済動向や地域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。

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。

(6) 労災補償対策の推進

【課題】

脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患事案の労災請求件数は、高水準で推移しており、今後さらなる増加が見込まれる。

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り、迅速かつ公正な事務処理を実現できるようにするとともに、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】

ア 脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患を含む業務上疾病事案は、的確な進行管理により、標準処理期間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、年度末における標準処理期間を超える長期未決事案の件数を、対前年度以下とするように努める。

【対策】

(ア) 標準処理期間内の迅速かつ公正な事務処理等

すべての労災保険給付の請求に対し、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と迅速な事務処理に万全を期する。

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、労働局による業務指導等の支援により、公正な認定と迅速な事務処理を一層推進する。

また、労災保険の窓口業務における相談者等に対する懇切・丁寧な説明、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た上で、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。）に係る的確な労災認定の徹底

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、公正な認定と迅速な事務処理を徹底する。

特に、精神障害請求事案が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。

また、過労死等事案に係る労災請求事案について、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等して、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的確な労災認定等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対しては、認定基準等に基づき迅速かつ公正な補償・救済を行う。

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を行う。

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】

道内の雇用失業情勢は、3月の有効求人倍率（パートを含む常用）が1.09倍と1倍台で推移している一方で、特定の業種では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】

(ア) 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53,100件以上、就職件数（常用）53,900件以上、雇用保険受給資格者の早期再就職件数21,807件以上を目指す。

【対策】

(ア) 求人者・求職者サービスの推進

① 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等、求人充足に向けた取組を一層強化する。

② 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。

③ 個々の求職者の状況に応じた個別的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、相談窓口を利用者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等、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、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等によるマッチングに努める。

④ 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等、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再就職手当や就業促進定着手当の説明、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等、早期再就職促進のための総合的な支援を行う。

イ 人材不足分野等における人材確保対策の推進

【課題】

雇用情勢の改善が進んでいる中で、福祉、建設、警備及び運輸等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。

【対 策】

(ア) 人材不足分野等における人材確保対策の推進

人材確保対策コーナーを設置している札幌、函館及び開設予定の旭川を中心に、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。

① 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、函館、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。

② 建設、運輸及び警備分野への人材確保支援

建設、運輸及び警備等の分野には、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、建設技能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、座学、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）や高等専門学校の先生・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。

ウ 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等に対して、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%以上、「委託訓練」で75%以上を、また、求職者支援訓練の「基礎コース」で60%以上、「実践コース」で65%以上を目指す。

(イ) ジョブ・カード制度の普及・活用促進を図る。

(ウ) 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

① 公的職業訓練の周知・広報

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。

また、生産性向上人材育成支援センターで実施する「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 地域ニーズに応じた公的職業訓練の実施

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国家資格の取得等による正社員就職を目指す長期訓練等、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関係機関と連携し取り組む。

③ 訓練受講者の確保と就職支援

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

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

ハローワークと高等技術専門学院及びポリテクセンターとの間で就職状況等の共有等連携を密にし、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、職業訓練への誘導等、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。

エ 地方公共団体等と連携した地域雇用対策の推進

【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。
- (ウ) 地域の自発性を活かしつつ、雇用機会の創出を推進する。

【対策】

(ア) 地方公共団体との連携・協力による一体的実施

① 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。

② 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、国と地方公共団体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会を活用して、国が行う雇用施策と地方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、地方公共団体が実施する生活・相談等とハローワークが実施する職業相談・職業紹介の一体的な支援サービスを提供する。

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

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

③ 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) 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。

④ 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。

(ウ) 地域雇用対策の推進

① 実践型地域雇用創造事業及び地域雇用活躍化推進事業の活用促進

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

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て当該地域の人材確保、雇用管理改善等に努めるとともに効果的に事業が実施されるように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。

② 北海道による産業施策や経営支援等と一体となって魅力ある雇用環境を創造・整備する取組の支援（地域活性化雇用創造プロジェクト）

地域特性を活かした良質で安定的な雇用の場の確保や人材育成を推進する取組として北海道が実施している地域活性化雇用創造プロジェクトに関し、各種情報提供等、事業の円滑な実施のための協力を行い、北海道と連携を図る。

オ 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, 070人以上、就職者数 3, 403人、就職率67%以上を目指す。
- (イ) 職業訓練の受講者希望者に対し職業訓練受講給付金の周知を図り、給付金の支給により職業訓練受講期間中の生活を支援する。
- (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。

【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が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等、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、適性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。

(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4. 5万人（対前年差5千人減）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】

（ア）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）季節労働者に対するきめ細やかな就職支援による通年雇用化の促進

① 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等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。

② 求人確保等

季節労働者を対象とした常用求人の開拓を行うとともに、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。

③ 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。

④ 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、通年雇用に向けた雇用の場の確保に係る事業として、事業主への各種助成金制度の周知、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、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。

⑤ 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】

(ア) 刑務所出所者等の就労を支援する。

【対策】

(ア) 刑務所出所者等の就労支援

- ① 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加え、令和2年度から新たに網走刑務所が就労支援強化矯正施設に指定され、ハローワークの就職支援ナビゲーターが施設に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。

- ② 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4年が経過し、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、労働契約申込みみなし制度の適用等、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、令和2年4月から施行された働き方改革に関連する派遣労働者の同一労

働同一賃金等について、派遣元及び派遣先に対する法の趣旨や制度内容の一層の理解促進が図られるよう、周知徹底に取り組む必要がある。

【取組の方向・目標】

ア 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 労働力需給調整事業の適正運営

(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。

なお、令和2年4月から施行された派遣労働者の同一労働同一賃金等の労働者派遣法の改正については、上記以外にも派遣事業者に対する説明会を定期的に開催する等、改正法の周知・啓発に取り組む。

(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等慎重な確認を行い、確実な運用を図る。

イ 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

雇用保険受給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、令和2年度から始まる特定法人の義務化についての周知のほか、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」と各ハローワーク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

他の行政機関との情報連携に当たり、雇用保険の手続きの際にマイナンバーの届出がない場合には、社会保険又はその他の制度の運用上支障をきたすこととなることから、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、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処理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30年度に解消対象とした事業数は約1,800件）ことから、未手続事業の一掃を労働保険適用徴収業務における最重要課題として取り組む必要がある。

また、平成30年度の労働保険料の収納率は全国98.85%に対し北海道では99.22%と高い水準となっているが、引き続き収納率を高い水準で維持することも重要である。

その他、労働保険事務組合が労働保険の適用促進、「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、的確な監督・指導を行うことも必要である。

【取組の方向・目標】

- | | |
|---|---------------------|
| ア | 労働保険の未手続事業一掃対策の推進 |
| | 令和2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) 年度更新の円滑な実施 |
| | (ウ) 雇用保険率等の周知・徹底 |
| ウ | 労働保険事務組合の監査・指導 |
| エ | 電子申請の利用促進 |
| オ | 口座振替納付の利用促進 |

【対策】

- ア 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- 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、令和2年度までに未手続事業を2割解消（平成27年度末時点〔約400件〕比）することを目標に、新規の未手続事業場把握（約1,600～1,700件）も考慮

の上、適用促進計画を策定し取り組む。

具体的には、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。

これまでの取組の成果、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北海道運輸局、建設担当部局からの通報制度等を活用する等により未手続事業を把握し、加入勧奨を行う。

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。また、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する。

イ 労働保険料等の適正徴収等

（ア）収納率の維持

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、納付督励等の徴収業務に、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を徹底するとともに、高額滞納事業主や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、計画的に対応する。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。

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

（イ）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。

（ウ）雇用保険率等の周知・徹底

令和2年4月1日から高年齢労働者に係る雇用保険料の免除がなくなることから、適正な申告が行われるようあらゆる機会を活用し、事業主等へ周知を徹底する。

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

労働保険手続における電子申請の利用促進を図るため労働局ホームページにより電子申請の利便性、方法を周知するとともに、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電子申請の利用促進に向けた協力をお願いする。また、令和2年4月から特定法人について、一部手続の電子申請が義務化されることから、当該内容についても併せて周知する。

なお、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

口座振替納付の利用を促進するため、労働保険事務組合、北海道社会保険労務士会、各種団体等に協力をお願いし、口座振替による納付のメリット、申込方法について事業主等へ周知する。

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

労働局が道内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・労働施策の推進等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・労働施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確か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等、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の総合的、一体的運営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、再就職支援等の一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、雇用対策本部を立ち上げる等、対応の強化を図る。

また、労働局内の各部並びに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等効果的・効率的な方策を講ずるものとする。

なお、このような総合労働行政機関としての機能を十分に発揮できるよう、現下の労働情勢を的確に把握する現状分析能力、効果的な対策・対応を打ち出す企画立案能力、労使団体・関係機関と適切かつ効果的な連携を行うための調整能力を有する職員の確保、育成に取り組む。

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、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、行政事務の簡素合理化を進める。また、業務運営の重点化・集中化を行うことにより、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

電子政府を推進するため、インターネットを利用してオンラインで行える申請・届出手続等について周知し、国民の利便性・サービスの向上を図る。

また、行政事務における情報セキュリティを確保するため、職員研修を的確に実施すること等により、情報セキュリティポリシーに基づく対応を徹底する。

(4) コスト削減の取組

行政事務の効率化、節電対策を含めた経費節減等について職員全体の意識を高め、無駄の排除とコスト削減に取り組む。

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

道内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、労働局幹部を中心に関係機関及び団体との連携を密にしつつ、労働局内各部の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢、地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。それを踏まえ、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。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談を始め、労働局内各部で得られた情報について共有・活用に努める。

(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等を通じた連携にも十分配慮し、ふるさとハローワーク等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を的確に把握するため、局長を始めとする労働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聴取するとともに、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、施策を効果的に推進するため、北海道地方労働審議会において、必要な資料を提供の上、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、「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」等を通じ労使団体等と連携し働き方改革の推進に取り組む。

(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等効果的・効率的な広報に努める。

さらに、労働局においては、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、道内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活かして、積極的に広報活動を展開する。

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

職員一人ひとりが、公文書管理のルールを十分に理解した上で実践できるよう研修を強化する等により、「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31年4月1日一部改正）に基づいた適切な文書管理を徹底する。

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) 情報公開制度の適正かつ円滑な実施等

情報公開について、特に対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記に留意し

つつ、適正かつ円滑に対応する。

(4) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適正な対応

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に対応する。

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・開示決定通知等適正な処理を徹底する。

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を徹底する。

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・検証する等により、法令遵守を徹底する。

ウ 職員・非常勤職員への研修の実施等

新規採用職員研修、各種業務研修等において、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。

また、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とともに、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。

(2) 行政サービスの向上等

電話対応、窓口での接遇、職務遂行のための知識の習得等各種研修を実施し、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。

(3) 災害対応の実施

来庁者及び職員の健康と安全を守るため、「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、日頃から自然災害の発生に備え適切な災害応急対策を

講じるとともに、災害発生時には来庁者及び職員の安全と業務継続性を確保の上、常時優先業務の実施に万全を尽くし、災害発生後においても迅速かつ的確な業務対応に努める。