

(1)正社員転換等について				
①不本意非正規雇用労働者の正社員転換等				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	年次有給休暇の取得率	70%以上	42.5%	56.1%
2	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5%以下	13.5%（平成24年）	10.6%（平成29年）※1 6.7%（2020年）※2

※1 データの資料出所である就業構造基本調査が5年毎の集計であるため

※2 参考値 労働力調査 年平均（週60時間以上就業者割合）

2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	ハローワークによる正社員就職・正社員転換数	160,000人(平成28-令和2年度累計値)	31,000人	22,495人(142,457人)
2	ハローワークにおける正社員求人数	780,000人以上(平成28-令和2年度累計値)	150,000人	165,329人(864,756人)
3	学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率	90%以上	89.2%	97.0%
4	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率	40%以上	32.1%	62.8%
5	ユースエール認定企業の数	40社(令和2年まで)	なし	2社(31社)
6	若者の就業率	76%以上（令和元年まで）	73.2%	78.9%
7	新規学卒就職者の1年目までの離職率	全国平均との差を2P以内とする（令和2年まで）	高卒+5.6P 大卒+4.0P	高卒+2.8P 大卒+1.1P
8	キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数	14,000人以上(平成28-令和2年度累計値)	528人	3,109人(16,605人)

3 女性の活躍促進について				
番号	項目	目標	プラン策定時	令和2年度実績
1	301人以上企業における行動計画策定の届出率	100.0%	女性活躍推進法施行前のため未集計	97.6%
2	育児休業取得率	女性90%以上、男性10%以上（令和元年まで）	女性87.9%、男性3.0%	女性91.6%、男性5.9%
3	女性（25～34歳）の就業率	10P上げる（令和2年まで）	64.3%	75.2%

1 働き方改革について			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	企業トップ及び関係団体への働きかけ	管内に本社機能を有する主要な企業に本部長等が訪問し、各企業の実情に応じた長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方の見直しに取り組むことや、各企業における取組内容について厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」や労働局等のホームページを活用して情報を発信するよう働きかける。 また、関係団体の幹部を本部長等が訪問し、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進などの働き方・休み方の見直しに向けた、団体自らの取組、傘下企業等への周知広報、ポータルサイトの周知等に対する協力の要請を行う。	○本部長等（局幹部）が企業トップ訪問を行って、働き方改革の取組を一層進めるよう働きかけを行ったほか、当局ホームページ等を活用して先進的な道内企業の取組等について情報を発信した。 平成31年度までに124社に対して実施してきたが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症が拡大し、企業訪問は未実施となった。 平成28年度 17社 平成29年度 30社 平成30年度 54社 令和元年度 23社 令和2年度 0社 ○関係団体への働きかけとしては年次有給休暇の取得促進等に関して複数回にわたり文書による協力要請を行った。 ・協力要請を行った労使関係団体数 年次有給休暇の取得促進：平成28年度 639団体 平成29年度 637団体 平成30年度 622団体 令和元年度 619団体 令和2年度 462団体 ゆう活：平成28年度 639団体 平成29年度 637団体 平成30年度 635団体 令和元年度 635団体 令和2年度 中止
2	情報の発信及び収集	長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組む等、働き方改革を実現しており、他の模範となるような道内の先進的な企業の取組事例を収集するとともに、関係団体等が発信するメッセージ等を本部において集約し、広報紙やホームページ等を通じて情報発信する。	○当局ホームページに働き方改革に取り組む企業事例及び「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」並びに同宣言に賛同する市町村・団体について、引き続き掲載し、情報発信した。 ・好事例企業掲載数：18社（令和2年度3月末日現在） 平成28年度 14社 平成29年度 4社 平成30年度 18社 令和元年度 18社 令和2年度 18社 ・共同宣言に賛同する市町村・団体数：179市町村、142団体（令和2年度3月末日現在） 平成28年度 78市町村、90団体 平成29年度 178市町村、102団体 平成30年度 179市町村、130団体 令和元年度 179市町村、142団体
3	長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る指導等	「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、労働時間管理、健康管理等に関する法令の遵守徹底を図る。 また、自主点検、説明会等の実施を通じて、労使当事者による時間外労働協定の適正な締結及びその運用が行われるよう関係法令の周知を徹底し、締結当事者が協定の理解を深めるための取組を推進するとともに、不適切な時間外労働協定が届けられた場合には、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日労働について留意すべき事項等に関する指針」に基づく指導を行う。	○月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労請求があった事業場に対して、過去5年度間に以下の監督指導を実施し、法違反が認められた事業場に対して、是正・改善に向けた指導を実施した。 平成28年度 監督指導対象事業場数 1,180事業場 うち時間外労働に関する法違反事業場数 635事業場 うち健康障害防止措置に関する法違反事業場数 152事業場 平成29年度 監督指導対象事業場数 1,193事業場 うち時間外労働に関する法違反事業場数 910事業場 うち健康障害防止措置に関する法違反事業場数 128事業場 平成30年度 監督指導対象事業場数 1,043事業場 うち時間外労働に関する法違反事業場数 779事業場 うち健康障害防止措置に関する法違反事業場数 126事業場 令和元年度 監督指導対象事業場数 1,571事業場 うち時間外労働に関する法違反事業場数 668事業場 うち健康障害防止措置に関する法違反事業場数 257事業場 令和2年度 監督指導対象事業場数 1,081事業場 うち時間外労働に関する法違反事業場数 422事業場 うち健康障害防止措置に関する法違反事業場数 156事業場 ○自主点検や説明会等の実施を通じて、協定の適正な締結及び運用について説明を行うとともに、不適切な時間外労働協定を届け出た事業場に対し、受付窓口において「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日労働について留意すべき事項等に関する指針」に基づく指導を行った。
4	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）における取組内容及びシンポジウムやセミナーへの管内事業場等の参加について、北海道等と積極的に協力・連携して周知する。 また、民間団体の活動に対する支援等へも積極的に協力する。	○過労死等防止啓発月間である11月に実施した過重労働解消キャンペーンの取組として、毎年10月に労使団体に対して、長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組の要請を行った。過去5年度間の要請数は次のとおりである。 平成28年度 151団体、平成29年度149団体、平成30年度139団体 令和元年度 140団体、令和2年度137団体 また、労働局長がベストプラクティス企業（休日の設定や営業時間の見直しなどの方法で働き方・休み方改革に積極的な取組を行っている企業）を訪問し、過去5年間で働き方・休み方の改革に関する継続的な取組を実施した5事業場を紹介し、過重労働解消に向けた周知・啓発を行った。 ○同キャンペーン期間中に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を毎年度開催し、過労死等の防止のための活動を行う民間団体等と連携しつつ、過労死等の防止に向けた取組について気運の醸成を図った。
5	若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組	若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対しては、夜間・休日に相談できる「労働条件相談ほっとライン」の周知や労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」等を活用した労働基準関係法令等の情報発信を行うとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて必要な対応を行う。	○当局ホームページに「労働条件ほっとライン」のバナーを設け周知を図った。 ○「労働条件ほっとライン」で受け付けた相談や情報に対しては監督指導等の対応を行った。 ○「確かめよう労働条件」を関係団体へ送付した。 ○11月の過重労働解消キャンペーン中に若者の離職率が高い若者の「使い捨て」が疑われる事業場に対して監督指導を実施し、労働基準関係法令の違反が認められた事業場には是正指導した。

2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善について			
(1)正社員転換等について			
①不本意非正規雇用労働者の正社員転換等			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	ハローワークにおける正社員就職の実現	ハローワークにおいて、正社員求人者を積極的に確保するほか、正社員就職に向けた担当者制による支援やマッチング強化に取り組む。	<p>○正社員求人者の確保については、求人開拓や求人受領時において、求職者ニーズや正社員求人者のメリット等について説明するほか、非正規求人者の更新に当たっては、正社員求人への見直しを働きかけするなど、求人条件緩和指導等により、求人充足の可能性の高い正社員求人者の確保に努めた。</p> <p>・正社員求人数：平成28～令和2年度計 864,756人 平成28年度 166,487人 平成29年度 174,370人 平成30年度 181,799人 令和元年度 176,771人 令和2年度 165,329人</p> <p>○正社員就職については、求職者担当制による積極的なマッチングの展開、特段の事情なく非正規雇用求人者を選択する者に対する正社員応募の提案などの働きかけ等、利用者それぞれの状況に対応したきめ細かな就職支援を実施した</p> <p>・正社員就職・正社員転換数：平成28～令和2年度計 142,457人 (正社員就職125,852人+キャリアアップ助成金の活用による正社員転換数16,605人) 平成28年度 32,021人 平成29年度 30,821人 平成30年度 29,644人 令和元年度 27,476人 令和2年度 22,495人</p>
2	若者の職業能力開発の推進	若者の職業能力開発を支援するため、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせた実践的訓練）を推進する。	<p>○委託事業として実施している「ジョブ・カード作成支援推進事業」を活用し、一層積極的に実施。</p> <p>○学習ジョブサポーターの学校訪問時や関係機関を参集した会議等において、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</p> <p>○ジョブ・カードを利用した有期実習型訓練の正社員就職率 平成28年度47.5% 平成29年度61.6% 平成30年度65.1% 令和元年度60.1% 令和2年度62.8%</p>
3	業界団体等への要請	非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組について経済団体に要請するとともに、ハローワークにおいて、求人事業者等に正社員転換・待遇改善を働きかけていく。	○当局のホームページやハローワークにおけるパンフレットの配布等により周知した。
4	公的職業訓練等の実施	就業経験等に応じた公的職業訓練や地域のニーズに応じた成長分野で求められる人材育成の推進に取り組んでいく。	○ハローワークが把握した求人者及び求職者の訓練ニーズ等を基に、北海道及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、北海道地域訓練実施計画を策定するなど、地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定に取り組んだ。
②対象者別の正社員転換等			
ア)若者等に係る取組			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	若者雇用促進法の円滑な施行	適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（ユースエール認定）制度等を着実に実施する。また、職業紹介事業者や募集情報提供事業者は、全ての職場情報を提供するよう働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業者等指針の周知徹底を行うなど、職業紹介事業者等による取組を促していく。	<p>○ハローワークで受理した新卒者向け求人者の青少年雇用情報の提供状況は、令和2年6月末現在の抽出調査で、平均年齢の記載を除く全項目回答率92.3%となっている。ハローワークでは、求人受領時に全ての項目の情報を提供するよう事業所へ助言、指導を行っている。</p> <p>○職業能力開発関係機関や教育行政関係機関との連携・協力のもと、効果的に施策を展開するため「北海道若年者雇用問題検討会議」を年1～2回開催（平成28年度～令和2年度：6回開催）</p> <p>○関係機関（事業主団体、労働団体、教育・行政関係者）が連携し、総力を挙げて新卒者を応援することを目的とした「北海道新卒者等人材確保推進本部会議（平成28～平成30年度の会議名称は、北海道新卒者等就職・採用応援本部会議）」を年1回開催（平成28年度～令和2年度：5回開催）</p> <p>○一定の要件を満たした雇用管理の状況などが優良な中小企業を「ユースエール認定企業」とする認定制度について、事業所への文書郵送による求人要請と併せ、周知・広報を実施したほか、求人受領時や個別事業所への求人開拓の機会を捉えて周知・広報を実施している。</p> <p>・道内のユースエール認定件数 令和2年度未時点 31社（うち9社取消）</p> <p>○若者雇用促進法に基づく事業者指針において示された、求人不受理の取扱いについて、特定地方公共団体、職業紹介事業者に対して機会あるごとに周知や助言を行った。</p>
2	新卒者等の正社員就職の実現	新卒応援ハローワーク等において、学校等と協力して、在学段階からの就職に向けたセミナー、職場見学・体験等を通じ、就職への意欲喚起・維持を含めた新規学卒者等の正社員就職に向けたきめ細かな支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行う。	<p>○道内すべての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学校を訪問し、支援ニーズの把握を行い、支援を行った。</p> <p>○未内定者への支援については、学校等と密接に連携しながら、すべてのハローワークにおいて、個々の状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介等を行った。</p> <p>○中退者・既卒者を対象とする特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者採用定着コース）について、新卒者向け求人受領時に制度周知を徹底し、中退者・既卒者対象求人者を受理している。なお、当制度は時限措置助成金であり、平成31年3月31日までに募集等を行い、平成31年4月30日までに対象労働者を雇い入れた事業者が対象。</p>
3	フリーター等に対する支援	いわゆるフリーター等（35歳以上45歳未満の不安定就労者も含む。）の正社員転換を促進するため、引き続き、わかものハローワーク等において担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、フリーター等の職業意識の啓発を行うとともに、わかものハローワーク等の利用の周知強化、職業訓練への誘導・あせんの強化等を行う。また、トライアル雇用助成金の活用によるフリーター等の正社員就職を実現する。	<p>○札幌わかものハローワークと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、就職支援ナビゲーターによる個別支援を実施したほか、すべてのハローワークにおいて支援を実施した。</p> <p>・「わかもの支援窓口」就職件数 平成28年度 2,510件 平成29年度 2,877件 平成30年度 1,619件 令和元年度 1,331件 令和2年度 1,068件</p>
4	ニートや学校中退者等に対する支援	ニート等の若者に対しては、職業的自立を支援するため、ハローワークにおいて、地域若者サポートステーションと連携して地域ネットワークを活用した就職支援を行うとともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う。	<p>○ハローワークにおいて、道内9か所の地域若者サポートステーション（札幌、岩見沢、函館、帯広、苫小牧、室蘭、旭川、釧路、北見）と連携し、就労希望者に対する効果的な支援を行うとともに、学校中退者等の離学支援のために学校との連携を図った。</p> <p>・支援対象者数 平成28年度 860人 平成29年度 553人 平成30年度 592人 令和元年度 663人 令和2年度 659人</p>
5	ひとり親家庭の親に対する支援	経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届を提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置し、ハローワークの就職支援への誘導を図る。また、マザーズハローワーク事業において、専門相談員によるひとり親の就職支援を実施するほか、地方公共団体やひとり親支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援等により取組を強化する。また、トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金、キャリアアップ助成金を活用した雇入れの促進を図る。	<p>○「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」では、臨時職業相談窓口を設置。 平成28年度 6か所 平成29年度 7か所 平成30年度 7か所 令和元年度 17か所 令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止</p> <p>○マザーズハローワークにおいて、託児サービス付セミナーを実施した。 平成28年度～令和2年度 185回開催</p> <p>○マザーズハローワークにおいて、札幌市や北海道等が実施するセミナー等への参加助成などにより、関係機関と連携した支援を実施した。</p> <p>○当局の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。</p>

6	就職氷河期世代等に対する支援	いわゆる就職氷河期世代を含む長期不安定雇用者(概ね45歳未満)に対し、安定した就職が実現されるよう、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の活用促進など一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する。	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、やむを得ず非正規雇用労働者として就労している者に対して、わかものハローワーク及び就職氷河期世代サポートコーナー等を中心に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った。 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。 ・フリーター等(就職氷河期世代を含む)の正社員就職件数 平成30年度 11,726件 令和元年度 10,716件 令和2年度 9,966件 ※本項目は、平成30年度より追加
7	若者の職業能力開発の推進【再掲】	2(1)①の2に同じ	

②対象者別の正社員転換等 イ)派遣労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行	労働者派遣で働く方が正社員になる道を開いていくためには、その職業能力を高めていくことや、正社員としての就業機会を提供していくこと等に取り組むことが重要である。このため、平成27年改正労働者派遣法に基づく、派遣元、派遣先への計画的な指導監督を行う。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、3年見込みの派遣労働者に係る義務の履行を確保するだけでなく、1年以上の雇用契約を結んだ派遣労働者に係る努力義務についても周知徹底し、適正な運用を促す。 また、平成24年改正労働者派遣法に基づき平成27年10月1日から施行された「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正することにより、労働者保護を図る。	○指導監督や許可申請・更新時において、雇用安定措置、派遣労働者のキャリアアップ措置(キャリア形成支援制度のもとに行われる段階的かつ体系的な教育訓練)の実施、派遣期間の制限について啓発を行った。 ○定期指導時において把握した法令違反については、事案毎に早期の改善を求め、法改正にかかる説明を継続し適正な事業運営にかかる指導を行った。 ○労働契約申込みみなし制度については、指導監督時に加え、派遣事業講習会や派遣労働者向けの労働者派遣セミナーにおいて周知に取り組んでいる。 派遣事業講習会 令和3年3月末までの開催状況 80回開催 435事業所 574名参加 労働者派遣セミナー 令和3年3月末までの開催状況 62回開催 794名参加

②対象者別の正社員転換等 ウ)有期雇用労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	無期労働契約への転換ルールの周知等	無期労働契約への転換ルールについて、都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、セミナーでのルールの解説等によって、制度の周知・企業における導入支援を図る。 また、無期労働契約への転換後についても、「多様な正社員」の普及促進やキャリアアップ助成金の活用促進により正社員転換を図る。	○署所に通達を発生し、周知を指示した。 ○パートタイム・有期雇用労働法等説明会や集会的報告徴収において、無期転換ルールに係る資料を配布し周知を行った。 ○当局的ホームページにおいて、本省委託事業「労働契約等セミナー」について、周知を行った。 ○正社員転換に取り組む事業主に支援するため、「多様な正社員」への転換も対象とされている、キャリアアップ助成金制度について周知した。(2(1)②ウの3参照)
2	雇止め法理の周知等	雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る。	○労働基準監督署・ハローワークを通じ、啓発指導を行った。 ○「無期転換ルール」の周知啓発に併せて、「雇止め法理」の周知徹底を図った。 ○労働者相談を端緒として、啓発指導を行った。
3	キャリアアップ助成金の活用促進	キャリアアップ助成金の活用を促進し、有期雇用労働者の正規雇用労働者等への転換を図る。	○当局的ホームページやハローワークにおけるパンフレットの配布等により周知した。さらに、包括連携協定を締結している金融機関に対し、周知依頼を行った。 ○北海道と共催により「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」を開催し、キャリアアップ助成金の説明を行った。 令和元年度 12回 令和2年度 8回 ○北海道の発行する各種支援メニューの月刊誌に情報を掲載し北海道のホームページで公開した。 ○北海道との一体化実施施設「ビジネスサポート・ハローワーク」において、事業主向けセミナーを実施した。 ○最低賃金の改定に連動し、経済団体や関係団体、事業主団体等に対し、積極的な周知を実施した。 ○年金事務所が実施する算定基礎届説明会において、キャリアアップ助成金の説明又は資料配布を行った。 平成29年度 39回 平成30年度 40回 令和元年度 41回 令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により未実施。 ○金融機関との包括連携協定に基づくセミナーを函館及び旭川の2カ所で開催し、ハローワーク担当者を講師としてキャリアアップ助成金の活用について説明を実施した。 ○また、金融機関において事業所を担当する営業担当者から個別に助成金のパンフレット等を配付してもらったなどの協力を得られた。 ○キャリアアップ助成金活用実績 正社員化コース 平成28年度 1,748件 平成29年度 1,905件 平成30年度 2,151件 令和元年度 2,536件 令和2年度 2,077件 キャリアアップ助成金を活用した正社員転換数 平成28年度 3,012人 平成29年度 3,200人 平成30年度 3,445人 令和元年度 3,839人 令和2年度 3,109人

②対象者別の正社員転換等 エ)短時間労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	正社員転換推進措置の好事例の収集等	パートタイム労働法第13条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む。 また、短時間(勤務時間限定)正社員の制度導入の推進に向けた、導入の好事例の周知等により制度の普及・啓発に取り組む。 さらに、短時間労働者のキャリアアップについて、企業の先進的な取組を収集し、情報提供することで支援を実施する。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した際、正社員転換実績を確認し、好事例、先進事例の情報収集を行った。 ・パートタイム労働法に基づく報告徴収事業場数 平成28年度 138事業場 平成29年度 271事業場 平成30年度 191事業場 令和元年度 143事業場 令和2年度 54事業場 ○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した際、特に、賃金決定等について均衡待遇が図られている企業に対して、短時間正社員制度を説明したほか、本省委託事業である短時間正社員制度導入支援コンサルティングを案内した。

②対象者別の正社員転換等 オ)地域における正社員転換等の取組			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	地域における正社員転換等の取組	産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む北海道を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」と連携し、地域における良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を促進する。	○「ものづくり」「IT関連」「食と観光関連」産業を対象とした北海道の「地域活性化雇用創造プロジェクト」で実施しているセミナーや相談会等の開催案内に係る周知をハローワークで実施するなど協力を行った。 ・同プロジェクト参画事業主の地域雇用開発助成金活用実績 平成28年度 21件 214人 平成29年度 16件 176人 平成30年度 2件 16人 令和元年度 9件 76人 令和2年度 7件 31人

(2)待遇改善について ①非正規雇用労働者共通の待遇改善			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組【再掲】	1の5に同じ	1の5に同じ
2	労働条件の確保・改善対策の推進	非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、非正規雇用労働条件改善指導員による使用者団体等に対する指導及び助言を行う。	非正規雇用労働条件改善指導員は、平成28年度で事業終了。
3	同一労働同一賃金の推進策等	雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するため、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の禁止や労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を内容とする働き方改革関連法が、平成30年7月に公布された。中小企業等を含め、企業活動に与える影響が大きいため、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明を行う。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した際、「同一労働同一賃金ガイドライン」を説明することにより周知した。 平成28年度 138事業場 平成29年度 271事業場 平成30年度 191事業場 令和元年度 143事業場 令和2年度 54事業場 ○「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」を実施し、同一労働同一賃金ガイドラインの周知を図った。 令和元年度 12回 令和2年度 8回
4	雇用管理改善等による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進	ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、人手不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施する。また、雇用管理改善につながる制度等の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性向上に取り組む事業主を支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、ハローワークにおける求人受理や求人サービス等のあらゆる機会を活用した周知を行い、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。	○ハローワーク札幌・函館・旭川・帯広に設置した「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。 「北海道建設業担い手確保・育成推進協議会」に参加し、関係機関との情報共有を図るとともに、建設事業主が参加するセミナー等において、雇用改善に関する周知を行った。 ○北海道との一体的実施施設「ビジネスサポート・ハローワーク」において、事業主向けセミナーを実施した。 ○当局のホームページやハローワークにおけるパンフレットの配布等により周知した。 ○人材確保等支援助成金（平成30年度より開始） 計画届受理件数 平成30年度 269件 令和元年度 274件 令和2年度 445件 割増支給件数 平成30年度 362件 令和元年度 407件 令和2年度 179件
5	待遇改善・職業能力開発の推進	キャリアアップ助成金の処遇改善関係コースの活用促進や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、人材開発支援助成金の特別育成訓練コースの活用促進による待遇改善・職業能力開発の推進を進める。	○当局のホームページやハローワークにおけるパンフレットの配布等により周知した。 ○北海道の発行する各種支援メニューの月刊誌に情報を掲載し北海道のホームページで公開した。 ○北海道との一体化実施施設「ビジネスサポート・ハローワーク」において、事業主向けセミナーを実施した。 ○キャリアアップ助成金活用実績 人材育成コース 平成28年度 1,014件 平成29年度 491件 平成30年度 375件 令和元年度 100件（令和元年度終了） ○人材開発支援助成金活用実績 特別育成コース（平成30年度より開始） 平成30年度 63件 令和元年度 385件 令和2年度 205件
6	育児休業・介護休業の取得推進	非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就労しやすくなるため、有期雇用労働者の育児休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、中小企業における労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰などを支援するため、育児復帰支援プランの策定支援を行う。 また、有期雇用労働者が介護休業等を取得しやすくなるよう、介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図るとともに、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及・展開、個々の労働者のニーズに応じた介護支援プランの策定支援も行う。 さらに、育児休業中の代替要員の確保等に取り組む中小企業事業主や、育児復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、その取組を支援する。	○改正育児・介護休業法について報告徴収時に周知するとともに、規定整備違反が認められた事業場に対して行政指導を行った。 報告徴収実施件数 平成28年度 80事業場 平成29年度 270事業場 平成30年度 219事業場 令和元年度 256事業場 令和2年度 102事業場 ○育児休業取得者のための育児復帰支援プラン、仕事と介護の両立支援対応モデルの導入及び介護休業取得者等のための介護支援プランの策定を行う中小企業事業主に対しては、両立支援等助成金（育児休業等支援コース及び介護離職防止支援コース）の支給により支援していることから、ハローワークにおけるパンフレットの配架等、当局ホームページへの掲載、報告徴収時のリーフレット配布及び事業主団体等に対する協力要請の実施等により周知を図っている。 ・両立支援等助成金（育児休業等支援コース及び介護離職防止支援コースに限る）支給実績 中小企業両立支援助成金 平成28年度 9件 平成29年度 100件 平成30年度 112件 育児休業等支援コース 令和元年度 105件 令和2年度 156件 介護離職防止支援コース 平成28年度 0件 平成29年度 0件 平成30年度 0件 令和元年度 7件 令和2年度 14件
7	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の禁止について	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについて、迅速・厳正な行政指導を行うなど男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の着実な履行確保を図る。	○妊娠等を理由とする不利益取扱いの未然防止を図るため、周知啓発及び報告徴収を行った。 ・ハラスメント撲滅対策キャラバン（説明会） 平成28年度 道内7か所 計11回 延べ約1,000人参加 平成29年度 道内7か所 計10回 延べ約1,000人参加 平成30年度 道内3か所 計4回 延べ約250人参加 令和元年度 道内3か所 計3回 延べ約100人参加 令和2年度 道内7か所 計8回 延べ約300人参加 ・報告徴収事業場数 平成28年度 203事業場 平成29年度 244事業場 平成30年度 232事業場 令和元年度 264事業場 令和2年度 73事業場
8	パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備	職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運の醸成を図り、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する。	○「ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会を実施し、参加者へ資料として配付。また、個別労働相談時に資料提供を行った。 平成28年度 11回 平成29年度 10回 平成30年度 4回 令和元年度 3回 令和2年度 8回

②対象別の待遇改善 ア)若者に係る取組			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化	事業主・業界団体への要請等に加え、チラシ・冊子等の作成による学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信の更なる推進に取り組みとともに、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。	○厚生労働省が平成28年度から毎年4月から7月に実施している「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンに基づき、次の取組を行った。 ①労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーにおける「若者相談コーナー」の設置 ②労働局職員による大学等における出張相談会の実施 ③キャンペーン実施に係る大学、事業主団体等への文書による協力要請の実施 ○当局ホームページにキャンペーン実施について掲載し、平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」や労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」について周知を図った。 ・大学等における出張相談会回数： 平成30年度 1回 令和元年度 1回 令和2年度 0件 ・若者相談コーナーでの相談件数： 平成30年度 26件 令和元年度 40件 令和2年度 54件
2	学生・生徒等に対する労働関係法令の周知	労働関係法令の不知による問題事象の発生を未然に防止するため、学生・生徒等に対する法令の基礎知識の付与に係る取組を進める。具体的には、法令の基本的知識をまとめたパンフレット「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」及び「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q & A～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。また、大学等を訪問し、前述のパンフレット等を用いながらセミナーや講義等を実施する。	○学生、生徒等に対する労働法制度の普及について、大学・高校への文書や当局ホームページにおいて広報するとともに、学校等への講師派遣を行い「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」等のわかりやすい資料を活用し説明会を実施した。 平成28年度 31回（3自治体、20校） 計3,588人 平成29年度 28回（1自治体、20校） 計4,109人 平成30年度 20回（22校） 計3,063人 令和元年度 19回（15校） 計2,918人 令和2年度 3回（3校） 計 410人
3	若者雇用促進法に基づく認定制度の推進（職業安定部）	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定（ユースエール認定）し、当該企業の情報発信を後押しするなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組を促す。	○認定企業については、若者雇用促進総合サイトや当局ホームページへの掲載の他、認定時にマスコミへ情報提供し地元紙へ掲載されるようPRを実施している。また、ハローワーク主催の企業説明会・就職面接会への優先参加、キャリアアップ助成金など、各種助成金への一定額加算などのメリットをアピールしながら、更なるユースエール認定企業の確保に努めている。 ○本省作成のリーフレットの他に、当局においても、道内の認定企業のPRシートを掲載したリーフレットを作成し、労働局主催の企業説明会・就職面接会において来場した学生に配付している。 ・道内のユースエール認定件数 令和2年度末時点 31社（うち9社取消）
4	職業能力開発の推進【再掲】	2（1）①の2に同じ	2（1）①の2に同じ

②対象別の待遇改善 イ)派遣労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	均等・均衡待遇の推進等	平成27年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る規定（均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する派遣元の義務等）の着実な施行を図り、義務違反に対しては、許可の取消しも含めて厳しく指導を行う。 働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（派遣労働者の賃金が同種業務に従事する一般労働者の平均的な賃金と同等以上であること等）を満たす労使協定による待遇のいづれかを確保することなどを義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む。	○指導監督において、均等・均衡待遇の推進のため、派遣労働者に直接交付する就業条件明示書の記載事項や派遣契約の締結時の留意事項、各種法定書類の作成および派遣先事業所における便宜供与について指導を行った。 令和3年3月末現在までの指導監督実施事業所数 1,736件 ○派遣労働者の同一労働同一賃金に係る改正法の円滑な施行に向け、派遣元及び派遣先を対象とした説明会を開催した。 令和3年3月末現在までの開催状況 27回開催 1,194事業所 1,984名参加
2	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等	平成27年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置（派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを実施する義務、労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」の追加等）の着実な施行を図る。 また、偽装請負などの違法派遣について引き続き厳正な行政指導等を行っていくとともに、平成27年改正労働者派遣法で全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しも含めて厳しく対処することで、派遣労働者の保護を図る。	○指導監督や許可申請・更新時において、派遣労働者のキャリアアップ措置（キャリア形成支援制度のもとに行われる段階的かつ体系的な教育訓練）の実施について啓発を行った。また、派遣元事業所のキャリア形成支援のため、北海道職業能力開発協会と連携を図った。 ○指導監督時において把握した法令違反については、事業毎に早期の改善を求め、法改正にかかる説明を継続し適正な事業運営にかかる指導を行った。

②対象別の待遇改善 ウ)短時間・有期雇用労働者に係る取組			
番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	パートタイム労働法等の履行確保	正規雇用労働者との「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させることが重要であり、パートタイム労働法及び労働契約法の周知、パートタイム労働法に基づく指導等により法の確実な履行確保を図る。 さらに、2020年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法第8条（不合理な待遇差の禁止）及び第9条（差別的取扱いの禁止）の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知等を実施することにより、法の円滑な施行を図る。	○パートタイム労働法及び労働契約法について、「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」において周知したほか、法の確実な履行確保を図るため、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した。 ○パートタイム・有期雇用労働法第8条（不合理な待遇差の禁止）及び第9条（差別的取扱いの禁止）の趣旨及び規定内容について、「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」において周知した。 ・パートタイム・有期雇用労働法等説明会：令和元年度 12回 令和2年度 8回 ・報告徴収事業場数 平成28年度 138事業場 平成29年度 271事業場 平成30年度 191事業場 令和元年度 143事業場 令和2年度 54事業場
2	職務分析・職務評価の導入支援・普及促進	正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図る。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施した際、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図った。 ○本省委託事業である職務分析・職務評価セミナーを企業に案内し、その周知を図った。

3 女性の活躍促進について

番号	取組	取組内容	H28～R2までの5年度間の実績
1	女性活躍推進法の履行確保等	<p>女性活躍推進法の全面施行により、女性活躍推進に関する行動計画策定等が義務となる常時雇用する労働者が301人以上企業において、行動計画策定の届出が100%となるよう働きかける。また、同様の取組が努力義務となる常時雇用する労働者が300人以下の企業に対しても、関係機関、団体と連携し、あらゆる機会を活用して取組への周知啓発を行い、ポジティブ・アクションへの計画的取組の普及を図る。</p> <p>併せて、認定に向けた働きかけや両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給により、女性の活躍推進のための積極的取組を推進する。</p> <p>また、企業及び学生に対し、女性の活躍・両立支援総合サイトを活用した、女性の活躍推進の取組に関する情報の発信や収集について積極的に周知する。</p>	<p>○行動計画策定義務のある常時雇用する労働者数301人以上の企業542社のうち529社から届出があり、届出率は97.6%となった。未届となっている企業については、継続して働きかけを行っている。</p> <p>○行動計画策定が努力義務となっている300人以下の企業については、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の届出動奨に併せて個別に周知しており、683社（令和2年度3月末日）から届出があった。</p> <p>○当局ホームページに女性活躍推進法（認定含む）や両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）について掲載したほか、使用者団体等への資料配布等を行った。また、報告徴収時や企業からの相談等において、えるほし認定に向けた働きかけを行ったほか、助成金の相談・申請に対応し、女性の活躍推進のための積極的取組を実施した。</p> <p>○男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を行った事業場（平成28年度 203事業場、平成29年度 244事業場、平成30年度 232事業場、令和元年度 264事業場、令和2年度 73事業場）に対しポジティブ・アクションや女性の活躍・両立支援総合サイトに関する資料を配布し周知啓発を図った。</p> <p>また、女性活躍推進法に基づく報告徴収は令和元年度40事業場、令和2年度15事業場であった。</p> <p>・両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給：令和元年度 1件 令和2年度 1件</p>
2	育児休業・介護休業の取得促進【再掲】	2（2）①の6に同じ	2（2）①の6に同じ
3	性別差別への厳正な対応	<p>募集・採用・配置・昇進等における性別を理由とする差別について、法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。</p>	○報告徴収による是正指導等の実績はない。
4	妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の禁止について【再掲】	2（2）①の7に同じ	2（2）①の7に同じ