

令和3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

目次

第1 労働行政を取り巻く情勢	-----	1
第2 総合労働行政機関としての施策の推進	-----	1
第3 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた北海道労働局各部 の重点施策	-----	2
・雇用環境・均等部における重点施策	-----	2
1 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた職場環境整備	-----	2
（1）妊婦等に対する職場環境整備	-----	2
①妊婦に対する母性健康管理措置の確実な実施	-----	2
②仕事と育児・介護の両立支援	-----	2
（2）良質な雇用型テレワークの導入・定着促進	-----	3
2 女性活躍・男性の育児休業取得の推進	-----	3
（1）女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等	-----	3
（2）不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進	-----	4
（3）子育て等により離職した女性の再就職の支援	-----	4
（4）男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立 支援の推進	-----	4
①育児・介護休業法の周知及び履行確保	-----	4
②男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児・介護 の両立ができる職場環境整備	-----	4
③次世代育成支援対策の推進	-----	5
3 「新たな日常」における働き方改革実現に向けた取組	-----	5
（1）生産性を高めながら労働時間の縮減や賃金引上げに取り組む 事業者等の支援	-----	5
（2）働き方改革推進支援センターによる支援	-----	6
（3）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	-----	6
（4）非正規雇用労働者のキャリアアップの推進	-----	6
（5）派遣労働者の同一労働同一賃金の周知・啓発	-----	6
（6）年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	-----	7
（7）長時間労働につながる取引環境の見直し	-----	7
（8）労働施策総合推進法に基づく協議会等について	-----	7
4 総合的なハラスメント対策の推進	-----	7
（1）職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施	-----	8
（2）中小企業へのハラスメント対策取組支援	-----	8
5 個別労働関係紛争の解決の促進	-----	8
（1）総合労働相談コーナーの適正運営	-----	9

(2) 効果的な助言・指導の実施及びあっせんの実施	-----	9
(3) 関係機関・団体との連携	-----	9
・労働基準部における重点施策	-----	10
1 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり	-----	10
(1) 職場における新型コロナウイルス感染防止対策等の推進	-----	11
①新型コロナウイルス感染防止対策の推進	-----	11
②新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施	-----	11
③新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施	-----	11
(2) 働き方改革における長時間労働の抑制及び中小企業や適用猶予事業・業務を中心とした改正労働基準法等の周知や新たな働き方に対応した適正な労務管理の導入支援	-----	11
①長時間労働の抑制	-----	12
②自動車運転者、建設業における勤務環境の改善	-----	12
③長時間労働につながる取引環境の見直し	-----	13
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	-----	13
①労働災害防止対策の推進	-----	13
②産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	-----	14
③化学物質対策、石綿ばく露防止対策、粉じんばく露防止対策の徹底	-----	15
④治療と仕事の両立支援	-----	15
(4) 労働条件の確保・改善対策	-----	15
①法定労働条件の確保等	-----	15
②特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	-----	15
③「労災かくし」の排除に係る対策の推進	-----	16
④各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導	-----	16
⑤社会保険労務士制度の適切な運営	-----	17
(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付	-----	17
2 最低賃金制度の適切な運営等	-----	17
・職業安定部における重点施策	-----	19
1 雇用の維持・継続に向けた支援	-----	19
2 ハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について	-----	19
3 業種・職種・地域を超えた再就職等の促進	-----	19
(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得の促進	-----	20

(2) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への業種・ 職種を超えた再就職等の支援	-----	20
(3) 「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携	-----	20
4 非正規雇用労働者等の再就職支援	-----	20
(1) 非正規雇用労働者等に対する個々の状況に応じたきめ細かな 担当者制支援	-----	20
(2) 求職者支援訓練による再就職支援	-----	20
(3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援	-----	21
(4) 新規学卒者等への就職支援	-----	21
5 人材不足分野への就職支援	-----	21
(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援	-----	21
(2) 人材不足分野のマッチング	-----	21
6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	-----	21
(1) チーム制による伴走型支援	-----	22
(2) 北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおける取 組及び地域若者サポートステーションとの連携	-----	22
(3) 民間事業者のノウハウ等を活かした不安定就労者の就職支援 の実施	-----	22
7 高齢者の就労・社会参加の促進	-----	22
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者 の処遇改善を行う企業への支援	-----	23
(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支 援の拡充	-----	23
(3) 高年齢者雇用確保未実施企業に対する指導	-----	23
(4) 労働災害防止に向けた取組	-----	23
(5) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の 確保	-----	24
8 障害者の就労促進	-----	24
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	-----	24
(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対 応した就労支援の強化	-----	24
(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進	-----	24
9 外国人に対する支援	-----	25
(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実 施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	-----	25
(2) 技能実習生を含めた外国人労働者の労働災害防止対策	-----	25

(3) 北海道と連携した地域における外国人労働者の受入れ・定着 のためのモデル事業の実施	-----	25
(4) 外国人求職者等に対する就職支援	-----	25
① 外国人留学生等に対する相談支援の実施	-----	25
② 定住外国人等に対する相談支援の実施	-----	26
10 求職者の状況に応じた就職等の支援	-----	26
(1) 季節労働者に対するきめ細かな就職支援等による通年雇用化 の促進	-----	26
(2) 刑務所出所者等の就労支援	-----	26

第1 労働行政を取り巻く情勢

道内の雇用情勢は、長期化する新型コロナウイルス感染症の影響により求人が引き続き減少しており、求職者の増加もあいまって弱さが見られ、令和3年1月の有効求人倍率は、0.95倍と前年同月を0.23ポイント下回った。

令和元年度末来、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による支援に努めてきたが、今後は、これに加え、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応する就職支援や「新しい働き方」に対応する職場環境の整備、安全で健康に働くことができる職場づくりを推進することも重要な課題である。

また、本道の合計特殊出生率は平成31年人口動態調査（確定値）で1.24と東京、宮城に次ぎ全国3番目に低い状況である。さらに、人口は、2015年の538万人から2045年には約400万人になると推計されており、そのうち生産年齢人口は、2015年の320万人から2045年には193万人に減少することが見込まれている（人口、生産年齢人口共に日本の地域別将来推計人口（平成30年推計））。

このように本道の少子高齢化・生産年齢人口の減少が続く中、労働供給の確保や生産性向上等の取組みは重要性を増すとともに、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中でも安心できる社会を創っていくことも必要である。

このため、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備すべく、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の着実な施行等の取組についても引き続き講じていく。

こうした現状の課題や今後変化する情勢に対応しつつ、一億総活躍社会や全世代型社会保障の実現に向けて、労働行政が果たすべき役割は極めて大きいものであるため、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

北海道労働局（以下「局」という。）において重点的に取り組むべき施策については第3で具体的に述べるが、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、地域や道民からの期待に真にこたえていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な施策については、局長以下の幹部を交えて検討を行い、局長のリーダーシップの下、局内外の調整を図り、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークと一体となって機動的かつ的確に施策を進めていく。

さらに、道内の企業倒産、雇用調整等については、局、監督署及びハローワークが連携し、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
用対策本部の立ち上げ等により対応の強化を図る。

第3 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた北海道労働局各部の重点施策

雇用環境・均等部における重点施策

1 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた職場環境整備

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない中、女性や非正規雇用労働
者等がその影響を雇用面でも受けやすいことを踏まえ、円滑な就労継続に向
けたきめ細かな支援が必要である。

また、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応すべく、テレワー
クなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要である。

〈取組〉

(1) 妊婦等に対する職場環境整備

①妊婦に対する母性健康管理措置の確実な実施

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ昨年度改正された
「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事
項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指
針」（平成9年労働省告示第105号）に基づき、母性健康管理措置が適切に
講じられるよう広く周知するとともに、今年度は「母性健康管理指導事項連
絡カード」の改正が予定されていることから、改正後の周知、利用促進に努
める。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業
する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引
き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取
得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

さらに、女性が公正な雇用管理の下でその能力を発揮し、妊娠・出産後も
継続就業できるようにするため、「雇用の分野における男女の均等な機会及
び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）の履行確保を図
る。

②仕事と育児・介護の両立支援

新型コロナウイルス感染症対策を理由とする小学校等の臨時休業等によ

り子供の世話をする必要のある労働者や家族の介護が必要となった労働者のために特別休暇制度等を導入した事業主に対して、助成金による支援を行う。

(2) 良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

テレワークは新型コロナウイルス感染症防止対策に資するものであり、良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターによる北海道働き方改革推進支援センター（以下「働き方改革推進支援センター」という。）と連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等により、ガイドラインに沿った事業主の取組を促すとともに、良質なテレワークを新規導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

また、北海道働き方改革・雇用環境改善協議会構成員が発起人となる「ホワイト・テレワーク・デイズ」の取組を推進する。

2 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

〈課題〉

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「改正女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。

また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年度には、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されることから、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、計画的な働きかけを行う。

また、改正女性活躍推進法に基づく情報公表が確実に行われるよう、企業が行動計画と自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性活躍推進企業データベース」の活用を促す。

併せて「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定の取得についても働きかける。

(2) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところであり、引き続き、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」等を利用した周知・啓発を行う。

また、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の要件拡充により、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合の助成や両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース（新設））の活用を促し、不妊治療のために利用できる休暇制度等の職場環境の整備に取り組む中小企業事業主を支援する。

(3) 子育て等により離職した女性の再就職の支援 ※1（職業安定部において実施）

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク札幌、マザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

(4) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・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、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（平成30年法律第76号）に基づく両立支援制度について、周知徹底を図る。また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案等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。

② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児・介護の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得を促進するため、労働者、事業主等に育児休業の制度や配偶者が妊娠・出産した際に個別に制度を周知するための措置を講じること等について、周知を行う。また、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

さらに、地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取

得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金の周知、支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図る。

③ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

併せて、「くるみん」「プラチナくるみん」認定の取得に向けた働きかけを行う。

3 「新たな日常」における働き方改革実現に向けた取組

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響による事情下においても働き方改革を推進していくことが重要であり、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、労働時間の短縮に向けた具体的な取組、取引関係の適正化や中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）においても、最低賃金についてより早期に全国加重平均 1,000 円になることを目指すとの方針を堅持するとされている。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）が令和 3 年 4 月 1 日より中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

加えて、令和 2 年 4 月 1 日より施行された派遣労働者の同一労働同一賃金について、派遣事業関係者による制度の十分な理解と適正な運用が引き続き求められる。

〈取組〉

（1）生産性を高めながら労働時間の縮減や賃金引上げに取り組む事業者等の支援

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じて企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタント

による専門的な助言・指導等を行う。

また、勤務間インターバル制度についても、導入マニュアルや中小企業への助成金等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

さらに、業務改善助成金のコースの新設・拡充により中小企業・小規模事業者の賃金引上げを支援し、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

(2) 働き方改革推進支援センターによる支援

局が委託して実施する働き方改革推進支援センターにおいて、本省が委託して実施する専門家派遣事業や関係機関との連携を図りつつ、中小企業・小規模事業者からの相談に対応し、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた職場環境の整備について、個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施する等、きめ細かい支援を行う。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等の実施により、法の確実な履行確保を図る。併せて、同一労働同一賃金等の先行企業の事例収集・周知等の実施によりパートタイム労働者や有期雇用労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保の推進を図る。

さらに、局が委託して実施する働き方改革推進支援センターにおいて、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援と同様にきめ細かな支援を行う。

(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に基づく無期転換申込権が平成 30 年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、引き続き無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

また、キャリアアップ助成金（正社員コース）の周知、活用促進に努めるとともに、他のコースの活用により賃金増額改訂や処遇改善に取り組む事業主を支援する。

(5) 派遣労働者の同一労働同一賃金の周知・啓発 ※2（職業安定部において実施）

派遣元及び派遣先事業所に対しては、派遣労働者の同一労働同一賃金に関する説明会を開催するほか、労働者派遣事業講習会や各種業界団体が実

施するセミナー等への講師派遣を行う。

また、労働者に対しては、セミナーの開催や局ホームページに同一労働同一賃金特集ページを開設して、周知・啓発を図る。

さらに、労働者派遣事業が適正に運営されるよう、派遣元及び派遣先事業所に対する指導監督を厳正に行う。

(6) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に合わせて広報を行う。

(7) 長時間労働につながる取引環境の見直し

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」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「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』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

(8) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」を開催し、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、各種支援策等の情報共有を図るとともに協議会構成員が連携して中小企業・小規模事業への支援活動を実施する。

また、北海道地方労働審議会における公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努める。

4 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

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は、働く人の能力発揮の妨げになるだけでなく、個人の尊厳を傷つけることがあってはならないものである。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、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。

また、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせや、顧客か

らの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントも看過できない問題となっている。

〈取組〉

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施する。また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用し、事案の解決を援助する。

さらに、カスタマーハラスメント対策として、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(令和2年厚生労働省告示第5号)に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促すとともに、本省が策定する企業対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルの周知を行う。

(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、中小企業向けの説明会等を開催するほか、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等によるハラスメント防止対策への取組支援事業の活用を促し早期に措置が講じられるよう取り組む。

5 個別労働関係紛争の解決の促進

〈課題〉

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

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

併せて、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〉

(1) 総合労働相談コーナーの適正運営

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適正な運営を図るため、総合労働相談員に対し、新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談に必要な情報の提供や様々な労働問題への対応が可能となるよう業務指導を実施する。

(2) 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し、紛争当事者の話し合い等を促す方法により、適正な解決を図る。

あっせんについては、参加が任意の制度であることを前提にしつつ、あっせん制度のメリットを紹介する等により、積極的に被申請者に参加を勧奨し、紛争の解決を図る。

(3) 関係機関・団体との連携

北海道、北海道労働委員会等とで構成する労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関が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。

労働基準部における重点施策

1 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

〈課題〉

北海道における新型コロナウイルス感染症は、依然として医療機関や社会福祉施設等の職場を中心に広がりをみせており、未だ収束する傾向を示していない。

このような状況の下において、労働者が安全で健康に働くことができるよう、職場における基本的な感染防止対策を徹底することや業務により感染した者に対する迅速な補償を行うことが重要となっている。

また、労働基準行政においては従前から重要な課題として、最低労働基準の順守徹底はもとより、働き方改革や安全衛生対策の推進、最低賃金の引上げ、迅速適正な労災保険給付への取組等の各施策に取り組んできたところである。

これらの施策については、ウィズコロナ時代であってもその重要性に変わりはなく、引き続き、世の中の要請や期待に応えつつ積極的な施策展開を図っていくことが重要である。

働き方改革については、中小企業事業主に対する時間外労働上限規制が昨年4月に施行されたことを踏まえ、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが必要である。これらに加えて新型コロナウイルス感染症への対応を契機として広がりつつあるテレワーク等の新たな働き方に対応した適切な労務管理の導入に向けた支援を図っていく必要がある。

安全衛生対策については、第13次労働災害防止計画（以下「13次防」という。）の4年目となる令和3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、死亡災害防止対策重点業種の建設業、製造業、林業を中心に安全面からの労働災害防止対策を積極的に推進する必要がある。死傷災害防止についても道内の災害発生状況や産業構造を踏まえた重点的な取組を行うことも重要である。

これらに加えて、労働者の健康確保や労働衛生水準の向上の観点から、産業保健機能の強化の徹底を図るほか、メンタルヘルス対策、疾病の治療と仕事の両立支援の推進、石綿や特定化学物質などの各種有害物へのばく露防止対策を推進していくことも重要である。

労災補償については、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、高水準で推移している中で、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への迅速な対応を求められている。そのため、引き続き、組織的対応の推進及び事務処理能力の向上を図り、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〉

(1) 職場における新型コロナウイルス感染防止対策等の推進

① 新型コロナウイルス感染防止対策の推進

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」が幅広く活用されるよう、監督指導等の際にチェックリストの活用を働きかけるほか、各種団体等に対して広くその活用を要請するとともに、あらゆる機会を通じて広く周知徹底を図る。

② 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ & A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

③ 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行い労災請求が確実に行われるよう努める。

(2) 働き方改革における長時間労働の抑制及び中小企業や適用猶予事

業・業務を中心とした改正労働基準法等の周知や新たな働き方に対応した適正な労務管理の導入支援

① 長時間労働の抑制

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とともに、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周知する。

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。

監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や職場における感染防止対策の導入支援、テレワークや副業・兼業などの新たな働き方に対応した適正な労務管理等の周知等についてきめ細かな相談・支援を行う。

② 自動車運転者、建設業における勤務環境の改善

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、自動車運転者を使用する事業場に対し、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、「労働条件改善のための指導監督の強化等及び合同監督・監査に係る連絡会議」（以下、「連絡会議」という。）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の是正等の労働条件改善に取り組む。

イ 建設業

基本的労働条件の枠組及びその管理体制を確立・定着させるため、監督指導等により法令遵守の徹底を図るとともに、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。

③ 長時間労働につながる取引環境の見直し

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 労働災害防止対策の推進

ア 13 次防における重点業種対策の取組

(ア) 建設業

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重点として、死亡災害の 3 割を占める墜落・転落災害防止対策を重点に、中小規模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、崩壊・倒壊災害防止の徹底を図る。

(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・巻き込まれ災害防止を重点に、機械等の本質安全化及び一人作業並びに非定常作業における機械災害の防止対策について食料品製造業を中心にした指導を行う。

(ウ) 林業

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関係事業者に対して指導を行う。

また、関係事業者に改正労働安全衛生規則及びガイドラインに基づく対策の周知を図るほか、関係機関及び労働災害防止団体等と連携したパトロールを実施する。

イ 労働災害が増加傾向又は減少が見られない業種に対する労働災害防止対策

(ア) 陸上貨物運送事業

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、⑤トラック後退時の事故)を防止するため、労働災害防止団体等と連携し、関係事業場に「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、災害発生事業場その他安全衛生水準の向上が必要と認められる事業場に対する指導を行い、労働災害防止対策の徹底を図る。

(イ) 第三次産業

小売業及び飲食店、社会福祉施設を対象に本社・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及び警備業については、関係団体と連携を図り研修会やパトロールを実施する。

(ウ) 農業及び畜産・水産業

関係団体との連携を図り、業種全体の安全衛生に関する機運の醸成を図るほか、災害発生事業場等に対する指導により、安全衛生水準の向上を図る。

ウ 業種横断的な労働災害防止対策

(ア) 転倒災害防止対策

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

(イ) 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月に多発する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。

(ウ) 高年齢者の特性に配慮した安全衛生対策

労働災害が増加傾向にある高年齢労働者の労働災害を防止するため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」の周知及び中小企業による労働災害防止に向けた取組を支援するための補助金等の周知を図る。

② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

産業保健活動については、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図る。

メンタルヘルス対策の推進については、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。

- ③ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策、粉じんばく露防止対策の徹底
化学物質を取り扱う事業場、石綿を使用した建築物の解体作業、トンネルの粉じん対策等について、関係法令に基づく措置の遵守徹底を図る。

- ④ 治療と仕事の両立支援

労働者の治療と仕事の両立を図るため、「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」等を周知し、地域の関係者と連携して両立支援の取組の促進を図る。

また、がん患者等に対する就労支援については、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して実施する相談支援体制の拡充を図る。 ※ 3 (就労支援については職業安定部において実施)

(4) 労働条件の確保・改善対策

- ① 法定労働条件の確保等

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及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させるため、必要な監督指導を実施するほか、重大・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。

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等を積極的に公表する。

また、「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」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

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

- ② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

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の適正な労働条件及び安全衛生の確保について、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、関係機関との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。

イ 自動車運転者【再掲】

「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、対象事業場に対し、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。

ウ 障害者である労働者

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

③ 「労災かくし」の排除に係る対策の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、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、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」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。

④ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑤ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付

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末決事案の件数を、他律的な要因がないものについて対前年比以下とするよう努める。

2 最低賃金制度の適切な運営等【一部再掲】

〈課題〉

最低賃金については、最低賃金の引上げに係る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、賃上げが可能な環境整備に資するよう、中小企業・小規模事業者に対する必要な支援を行うほか、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〉

道内経済動向や地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）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、改定された場合の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。

加えて、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、業務改善助成金のコースの新設・拡充、働き方改革推進支援センターの活用促進により、中小企業・小規模事業者の賃金引上げを支援する。

職業安定部における重点施策

1 雇用の維持・継続に向けた支援

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響により休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。

〈取組〉

雇用調整助成金について、地方自治体との連携による制度の周知及び相談体制を維持し、休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

2 ハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

〈課題〉

インターネットを介した求人申込及び求職申込や、詳細な求人情報の提供等のハローワークシステムの機能強化を効果的に活用し、職業紹介業務の更なる充実・強化を図る必要がある。

〈取組〉

機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、求職者及び求人者にマイページの開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、ニーズに応じたサービスが確実に提供できるよう努める。

3 業種・職種・地域を超えた再就職等の促進

〈課題〉

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・職種・地域を超えた再就職等を促進するため、ハローワークにおける再就職支援や職業訓練、地方自治体との連携による雇用対策等を強力に推し進める必要がある。

〈取組〉

(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得の促進

公共職業能力開発施設や各種職業訓練実施機関等において、地域ニーズに応じた職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進する。

(2) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への業種・職種を超えた再就職等の支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等（以下、「新型コロナ離職者」という。）向けに、ニーズの高いハローワークに「JOB-チェンジサポートコーナー」を設置し、雇用吸収力の高い職種や分野への就職を促すなど、業種・職種を超えた再就職支援を推進する。

また、就労経験のない職業に就くことを希望する新型コロナ離職者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成（トライアル雇用助成金）する。

(3) 「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携

地方公共団体との間で締結した「雇用対策協定」「一体的実施事業協定」に基づき、地方公共団体が行う生活相談等と国の職業相談を一体的に実施する取組やU I Jターン事業等の地域の雇用対策を円滑かつ効果的に実施できるよう連携を図る。

4 非正規雇用労働者等の再就職支援

〈課題〉

非正規雇用労働者や新規学卒者等の雇用の安定のため、職業訓練も含めた一貫したきめ細かな就労支援や定着支援を促進していく必要がある。

〈取組〉

(1) 非正規雇用労働者等に対する個々の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者やフリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象として就職支援ナビゲーターの担当者制により、個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を行う。

(2) 求職者支援訓練による再就職支援

雇用保険の受給資格を有しない求職者に対し、求職者支援訓練を実施し、給付金の支給により訓練受講期間中の生活を支援するとともに、就職支援を行う。

(3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

ハローワークにおいて地方公共団体と連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対し、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）を活用した就労支援を強化する。

(4) 新規学卒者等への就職支援

第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者等（既卒3年以内を含む。）を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置した就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施する。

また、学校等との連携強化により支援対象者の確実な把握を行い、就職実現までの一貫した支援の強化を図る。

5 人材不足分野への就職支援

〈課題〉

医療、介護、建設、警備及び運輸といった雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化している。そのため、職業訓練の充実、ハローワーク等におけるマッチングの促進を進めていく必要がある。

〈取組〉

(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ、福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の活用を促進する。

(2) 人材不足分野のマッチング

雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、札幌、函館、旭川及び帯広のハローワークに設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。

また、事業主の雇用管理改善に対する助成（人材確保等支援助成金）により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

6 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、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。

雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、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る、無業の状態にあるなど、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〉

（1）チーム制による伴走型支援

一人ひとりの課題に対応するため、札幌わかものハローワーク内及び図書館所に設置している就職氷河期世代専門窓口において、重点的な支援を行う。

また、事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金）の活用により、就職氷河期世代の雇用機会の増大を図るとともに正社員としての就職を促進する。

（2）北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおける取組及び地域若者サポートステーションとの連携

北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて、支援策の周知広報、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を行う。

また、ハローワークと地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の連携体制を強化し、就職氷河期世代専門窓口において、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。

（3）民間事業者のノウハウ等を活かした不安定就労者の就職支援の実施

民間委託による成果連動型の「不安定就労者再チャレンジ支援事業」で、キャリアコンサルティング、職場実習等から就職あっせん、定着支援までを行い、安定就職につなげる。

また、「短期資格等習得取得コース事業」により、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。

7 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、我が国の経済の活力の維持・向上のためにも、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。

このため、事業主において65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むとともに、令和3年4月1日に施行された、改正高齢法（70歳までの高齢者就業確保措置を講じる努力義務を新設）に基づく取組を進めることが必要である。

さらに、60歳以上の労働災害は全体の約3割を占めており、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〉

（1）70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、改正高齢法の周知に努めるほか、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援を行う。

（2）ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の求職者の再就職支援に重点的に取り組むため、道内12箇所のハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化する。

（3）高齢者雇用確保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し、未実施企業を早期に解消するよう努める。

（4）労働災害防止に向けた取組 ※4（労働基準部において実施）

労働災害が増加傾向にある高齢労働者の労働災害を防止するため、「高齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」の周知及び中小企業による労働災害防止に向けた取組を支援するための補助金等の周知を図る。

(5) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を実施している帯広市及び鷹栖町と連携・協力を図り、多様な雇用・就業機会の創出に取り組む。

8 障害者の就労促進

〈課題〉

令和3年3月1日に上げられた障害者雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した支援を行い、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

障害者就業・生活支援センターについては、新型コロナウイルス感染症の影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、オンラインによる支援を活用する等により、引き続き就業支援の推進を図る。

(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、雇用トータルサポート（大学等支援分）を配置し、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推

進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

9 外国人に対する支援

〈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、適正な労働条件の確保や労働災害防止を図るなど、外国人労働者が安心して働き、その能力を十分発揮できる環境を確保することが必要である。

また、外国人求職者については、多言語化での職業相談を実施するとともに、在留資格に留意した就職支援に取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、外国人雇用管理アドバイザーによる外国人の採用や雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

(2) 技能実習生を含めた外国人労働者の労働災害防止対策 ※5（労働基準部において実施）

関係団体等に対し、外国人労働者向け安全衛生教育用視聴覚教材の活用等、労働災害防止についての周知を図る。

(3) 北海道と連携した地域における外国人労働者の受入れ・定着のためのモデル事業の実施

特定技能外国人の円滑な職場・地域への定着支援を行うモデル事業を北海道と局・ハローワークが連携し引き続き実施する。

(4) 外国人求職者等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワーク札幌に設置している「留学生コーナー」において、大学訪

問により就職支援メニューの周知・利用促進を図るとともに、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。

② 定住外国人等に対する相談支援の実施

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」において、英語・中国語・韓国語の通訳を配置するほか、外国人求職者の増加が著しいハローワーク岩内倶知安分室に英語の通訳を配置し、きめ細かな職業相談を実施するとともに、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援に努める。

また、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、道内各ハローワークにおいて「多言語コンタクトセンター」を活用する。

10 求職者の状況に応じた就職等の支援

〈課題〉

季節労働者数は、昭和 55 年の 30 万人をピークに減少しているが、本道の地域性からいまだ多数(約 4.5 万人)の季節労働者がおり、通年雇用化の促進等により雇用と生活の安定を図る必要がある。

また、刑務所出所者等については、前歴等から就労機会が制約され再犯に至ることが多く、犯罪件数が全体で減少傾向にある中、再犯率は高まっている。

住居や職業の安定が再犯防止に有効であることから、刑務所出所者等への社会復帰に向けた支援を行う必要がある。

〈取組〉

(1) 季節労働者に対するきめ細かな就職支援等による通年雇用化の促進

季節労働者にハローワークの利用を促し、就職支援ナビゲーターが個別求人開拓、職業訓練、各種セミナー及び各種助成金等の支援メニューを活用した一貫したきめ細かな就職支援を行う。

また、通年雇用助成金制度を事業所訪問や各種会議等で事業主に対して積極的に周知し、活用促進を図る。

通年雇用促進支援事業を受託した協議会が実施する各種事業メニューの周知・参加勧奨を、ハローワークの窓口で行う等の協力を行い、事業成果による通年雇用化を推進するなど、ハローワークで実施する就職支援と相乗効果を高めるための連携を図る。

(2) 刑務所出所者等の就労支援

刑務所、少年院、保護観察所、矯正就労支援情報センター等の関係機関と連携を図り、トライアル雇用等の支援制度も活用した職業相談、職業紹介、求人開拓等を行い、就労支援を推進する。

就労支援強化矯正施設に指定されている月形、札幌（支所を含む）、網走の各刑務所においては、ハローワークの就職支援ナビゲーターが駐在して個別相談、職業講話、セミナー等を実施し、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。

北海道再犯防止推進会議に参画し、北海道が策定する「北海道再犯防止推進計画」の推進に協力する。