


令和4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 令和4年度北海道労働局の最重点施策                                 | 1 |
| 1 雇用維持・労働移動等に向けた支援                                   | 1 |
| （1）雇用の維持・在籍型出向の取組への支援                                | 2 |
| （2）人手不足分野への円滑な労働移動の推進                                | 2 |
| ①人手不足分野への就職支援及び業種・職種を超えた再就職等の促進                      | 2 |
| ②地域のニーズに対応した職業訓練の推進等                                 | 3 |
| 2 多様な人材の活用促進                                         | 3 |
| （1）男性の育児休業取得・女性活躍等の促進                                | 3 |
| ①男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援                      | 3 |
| ②女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援                           | 3 |
| ③新型コロナウイルス感染症に関する小学校休業等対応助成金等による支援等                  | 4 |
| ④マザーズハローワーク等による子育て中の方等に対する就職支援                       | 4 |
| （2）就職氷河期世代の活躍支援                                      | 4 |
| ①チーム制による伴走型支援                                        | 4 |
| ②北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援及び地域若者サポートステーションを通じた支援 | 5 |
| ③短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援                            | 5 |
| 3 安心して働くことができる職場環境づくり                                | 5 |
| （1）長時間労働の抑制                                          | 5 |
| ①労働基準行政が一体となった過労死等防止対策の取組                            | 5 |
| ア 長時間労働の抑制と過重労働対策                                    | 5 |
| イ 過労死等事案が発生した場合の措置                                   | 6 |
| （2）死亡労働災害の減少                                         | 7 |
| ①第13次労働災害防止計画における最重点業種対策の取組                          | 7 |
| ア 建設業                                                | 7 |
| イ 陸上貨物運送事業                                           | 7 |
| 第4 令和4年度北海道労働局の重点施策                                  | 7 |
| 1 雇用環境・均等行政の重点施策                                     | 7 |
| （1）総合的なハラスメント対策の推進                                   | 8 |

|                                                     |       |    |
|-----------------------------------------------------|-------|----|
| ①職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置<br>義務の履行確保             | ----- | 8  |
| ②就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進                          | ----- | 8  |
| (2) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等                   | ----- | 8  |
| ①雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の<br>正社員化・処遇改善を行う企業への支援 | ----- | 8  |
| ②無期転換ルールの円滑な運用                                      | ----- | 9  |
| ③派遣労働者の同一労働同一賃金の周知・啓発                               | ----- | 9  |
| (3) 柔軟な働き方や職場環境整備への支援                               | ----- | 9  |
| ①良質なテレワークの導入・定着促進                                   | ----- | 9  |
| ②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<br>事業者等の支援             | ----- | 10 |
| ③労働施策総合推進法に基づく協議会等について                              | ----- | 10 |
| (4) 個別労働関係紛争の解決の促進                                  | ----- | 10 |
| ①総合労働相談コーナーの適正運営                                    | ----- | 10 |
| ②効果的な助言・指導の実施及びあっせんの実施                              | ----- | 10 |
| (5) 仕事と家庭の両立支援対策の推進                                 | ----- | 11 |
| ①次世代育成支援対策等の推進                                      | ----- | 11 |
| ②不妊治療と仕事の両立支援                                       | ----- | 11 |
| <b>2 労働基準行政の重点施策</b>                                | ----- | 11 |
| (1) 法定労働条件の履行確保等                                    | ----- | 11 |
| ①新型コロナウイルス感染症防止対策及び同感染症の影響を踏<br>まえた企業に対する適切な労務管理の推進 | ----- | 12 |
| ②法定労働条件の確保・改善                                       | ----- | 12 |
| ③特定の労働分野における労働条件確保対策の推進                             | ----- | 13 |
| (2) その他労働基準行政の推進に当たっての問題                            | ----- | 13 |
| ①「労災かくし」の排除に係る対策の推進                                 | ----- | 13 |
| ②社会保険労務士制度の適切な運用                                    | ----- | 14 |
| (3) 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導                          | ----- | 14 |
| (4) 安全で健康に働くことができる環境づくり                             | ----- | 14 |
| ①労働災害が増加傾向にある又は減少がみられない業種に対す<br>る労働災害防止対策           | ----- | 14 |
| ②業種横断的な労働災害防止対策                                     | ----- | 15 |
| ③第13次労働災害防止計画の各種施策                                  | ----- | 16 |
| ④産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進                                | ----- | 16 |

|                                                              |       |    |
|--------------------------------------------------------------|-------|----|
| ⑤化学物質等へのばく露防止対策の推進                                           | ----- | 17 |
| ⑥治療と仕事の両立支援                                                  | ----- | 17 |
| (5) 労災補償対策の推進                                                | ----- | 18 |
| (6) 最低賃金制度の適切な運営等                                            | ----- | 18 |
| <b>3 職業安定行政の重点施策</b>                                         | ----- | 19 |
| (1) 職業紹介業務の充実・強化及びデジタル化の推進                                   | ----- | 19 |
| ①ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進                                | ----- | 19 |
| ②デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援                              | ----- | 19 |
| ③「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携                                      | ----- | 19 |
| (2) 新規学卒者等への就職支援                                             | ----- | 19 |
| (3) 非正規雇用労働者等への支援                                            | ----- | 20 |
| ①求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援                                       | ----- | 20 |
| ②求職者支援制度による再就職支援                                             | ----- | 20 |
| ③地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援                         | ----- | 20 |
| (4) 高齢者の就労・社会参加の促進                                           | ----- | 20 |
| ①65歳までの雇用確保に向けた指導及び70歳までの就業機会確保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 | ----- | 21 |
| 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                                | ----- | 21 |
| ③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                               | ----- | 21 |
| (5) 障害者の就労促進                                                 | ----- | 21 |
| ①中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等                                       | ----- | 22 |
| 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                          | ----- | 22 |
| ③公務部門における障害者の雇用促進・定着促進                                       | ----- | 22 |
| (6) 外国人に対する支援                                                | ----- | 22 |
| ①外国人求職者等に対する就職支援                                             | ----- | 22 |
| ②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        | ----- | 23 |
| 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                     | ----- | 23 |

|                                  |       |    |
|----------------------------------|-------|----|
| (7) 求職者の状況に応じた就職等の支援             | ----- | 23 |
| 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 | ----- | 23 |
| ② 刑務所出所者等の就労支援                   | ----- | 24 |

## **第1 労働行政を取り巻く情勢**

道内の雇用情勢は、求職者が依然として高水準にあり、弱さがみられ、令和4年1月の有効求人倍率は1.00倍となった。

新型コロナウイルス感染症に係る労働相談に対応するため、令和2年2月に開設した北海道労働局（以下「局」という。）「特別労働相談窓口」には、令和4年1月末累計で約7万6千件の相談があり、中でも雇用調整助成金に関する相談が多く、他に休業や解雇・雇止めに関する相談、小学校等の臨時休業に対する保護者の休暇取得等に関する相談が多い状況にある。

この間、当局では事業の継続や労働者の雇用維持に懸命に取り組む企業に対する支援として、雇用調整助成金等による支援や労働者個人を対象とした新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金により迅速な支援を行い、さらに、在籍型出向を通じた雇用維持の支援や離職を余儀なくされた方々に対するきめ細かな就職支援、公的職業訓練を通じた再就職支援等、様々な就職支援にも取り組んできたところである。

また、ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」に対応するテレワークをはじめとした職場環境の整備や職場における新型コロナウイルス感染症防止対策及び同感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理を推進し、安全で健康に働くことができる職場づくりを推進してきた。

さらに、本道の構造的な課題として、少子高齢化・生産年齢人口の減少が続く中で、労働力の確保や生産性向上等の取組はさらに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、誰もが安心できる社会を創っていくことが必要である。

こうした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、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**

当局において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、道内における総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等）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。

また、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の連携により、迅速な情報収集に努め、不適切な解雇、雇止めの予防等のための啓発指導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、大型倒産・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 令和4年度北海道労働局の最重点施策**

### **1 雇用維持・労働移動等に向けた支援**

## (1) 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

### <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。その際、労働者のモチベーションが維持できるよう、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向等の取組も講じていく必要がある。

### <取組>

雇用調整助成金により、引き続き、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、公益財団法人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) 人手不足分野への円滑な労働移動の推進

### <課題>

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。人手不足分野への再就職支援や職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

### <取組>

#### ① 人手不足分野への就職支援及び業種・職種を超えた再就職等の促進

医療、介護、建設、警備及び運輸といった雇用吸収力が高いものの、人手不足が続いている分野におけるマッチング支援を強化するため、札幌、札幌東（令和4年度より新設）、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、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等向けに、札幌圏及び旭川のハローワークに設置している「JOB-チェンジサポートコーナー」も活用し、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。

さらに、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、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・障害福祉分野向け訓練枠の拡充や訓練への職場見学・職場体験の組み込みによる訓練委託費等の上乗せ制度の活用を促進する。

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する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する（トライアル雇用助成金）。

## ② 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

職業訓練に地域のニーズを反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、労使、教育訓練機関、道、民間職業仲介機関等の関係者による協議会を組織し、訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証・見直しや就職促進等について協議し、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。

※職業能力開発促進法の改正により、協議会が法定化される見込み（令和4年10月1日施行）

## 2 多様な人材の活用促進

### （1）男性の育児休業取得・女性活躍等の促進

#### 〈課題〉

道内の男性育児休業取得率は全国の12.7%に対し5.9%と低い状況にある。

令和4年4月1日から段階的に施行される、育児・介護休業法の改正内容について、企業に周知徹底を図るとともに、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。

また、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、令和4年4月1日から中小事業主に対象拡大され施行された改正女性活躍推進法について周知徹底を図る必要がある。

※男性育児休業取得率：2020 厚生労働省「雇用均等基本調査」及び2020 北海道「就業環境実態調査」

#### 〈取組〉

### ① 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

男性の育児休業取得促進のための産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）や、育児・介護休業法の改正について労使団体等と連携して周知に取り組みとともに、各施行日に備えたセミナー等の開催により着実な履行確保を図る。

また、事業主に対し、改正法に沿った企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに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支援する。

### ② 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和4年4月1日より、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たため、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。

また、企業の行動計画や自社の女性活躍に関する情報の登録（「女性の活躍推進企業

データベース」(厚生労働省委託事業))を促すとともに、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を推進する。

#### ③ 新型コロナウイルス感染症に関する小学校休業等対応助成金等による支援等

令和3年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業等により、仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する事業主に対して助成金を支給するほか、「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」による労働者からの相談対応や労働者の意向を踏まえた事業主への働きかけを実施する。

また、女性の活躍推進の下支えとして、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ改正された「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」に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

さらに、男女ともに育児期においても安心して働くことができるよう、労働者の権利侵害が疑われる事案や「育児休業等の取得」や「妊娠・出産」を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、積極的に報告徴収・是正指導を行う。

#### ④ マザーズハローワーク等による子育て中の方等に対する就職支援

子育てをしながら就職を希望する方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、道内11のマザーズコーナー)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。

また、子どもが小さいなどの理由で来所困難な方を対象として、オンライン職業相談やチャットシステムを活用し、自宅等からの就職活動の支援を実施する。

### (2) 就職氷河期世代の活躍支援

#### 〈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、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者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題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、令和2～4年度の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

札幌わかものハローワーク内及び函館所に設置している就職氷河期世代専門窓口

において、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を重点的に行う。

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を活用した支援及び地域若者サポートステーションを通じた支援

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。

また、ハローワークと地域若者サポートステーション（サポステ）の連携体制を強化し、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 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

正社員就職を支援する「短期資格等習得コース」の利用促進に当たり、安心して受講できるよう、職業訓練受講給付金制度についても幅広く周知を図る。

### 3 安心して働くことができる職場環境づくり

#### (1) 長時間労働の抑制

##### 〈課題〉

全国と北海道の総労働時間を比べると、ともに減少傾向にあるものの、北海道の総労働時間は全国のそれより長い傾向にある。特に、自動車運転者や建設業で長時間労働が行われている傾向にあり、一定の業務や業種で季節的要因や人手不足などにより過重労働が行われている実態があることから、長時間労働の抑制と過重労働防止対策に取り組む必要がある。

##### 〈取組〉

#### ① 労働基準行政が一体となった過労死等防止対策の取組

長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策を徹底するため、平成31年4月に施行された改正労働基準法の趣旨を踏まえて、監督指導等を実施するとともに、中小企業や適用猶予事業・業務を中心に改正労働基準法等の周知を行い、北海道における働き方改革を推進する。

また、過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対して監督指導を実施するとともに、被災労働者等からの労災請求に対し迅速かつ公正な決定を行う。

#### ア 長時間労働の抑制と過重労働対策

##### (ア) 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

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を把握した場合には、監督指導等を実施する。

また、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。

(イ) 過重労働による健康障害防止対策

時間外労働・休日労働が1か月当たり45時間を超えていると考えられる事業場を把握した場合には、時間外・休日労働時間の削減を始めとする健康確保措置を指導する。

(ウ) 中小企業・小規模事業者及び建設業への改正労働基準法等の周知等

あらゆる機会を通じて中小企業・小規模事業者や建設業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。

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、改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心したきめ細やかな支援を行う。

(エ) 自動車運転者の勤務環境の改善

「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基準関係法令の周知等を行う。

また、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」についても周知を行う。

(オ) 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。

(カ) 勤務間インターバル制度の導入

勤務間インターバル制度の導入について、導入マニュアル等を活用して、長時間労働が懸念される事業場等への導入促進を図る。

イ 過労死等事案が発生した場合の措置

- (ア) 過労死等事案が発生させた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導するとともに、労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含め厳正に対処する。

(イ) 被災労働者等からの労災請求について、的確な進行管理により早期の労災決定を行う。

## (2) 死亡労働災害の減少

### 〈課題〉

令和3年（令和4年2月速報値）の全国の死亡労働災害は831人で前年同期比で55人増加（7.1%）しており、北海道においても死亡労働災害が58人となり前年同期比で8人増加（16.0%）している。北海道の就業人口は全国8位であるが、死亡災害は全国で3番目に多く、就労人口に対する死亡災害の割合が高い状況にある。

また、死亡災害の業種は全国と同様であり、北海道も建設業や陸上貨物運送業等で多く発生している。

このような状況から、死亡労働災害の減少を目指して、関係団体等と連携して、労働災害防止対策を推進する必要がある。

### 〈取組〉

#### ① 第13次労働災害防止計画における最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、足場及びはしご等からの墜落・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、転倒災害防止の徹底を図る。

##### イ 陸上貨物運送事業

労働災害防止団体等と連携して、陸上貨物運送事業（夏期・年末年始）労働災害防止強調運動（仮称）を7月と12月に展開し、陸上貨物運送事業者へ重点的に「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、墜落・転落災害が発生した事業場、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。

また、荷主等による安全衛生協議組織が行う会議及び他の重点で荷主等の指導等を行う際にも荷役ガイドラインに基づく荷主等の取組の推進を図る。

更に、労働災害発生現場の設備等に問題が認められる荷主等に対しては、ガイドラインに基づき指導する。

## 第4 令和4年度北海道労働局の重点施策

### 1 雇用環境・均等行政の重点施策

## (1) 総合的なハラスメント対策の推進

### 〈課題〉

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。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・介護休業法に基づく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義務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。

### 〈取組〉

#### ① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、指導の実施等により法の履行確保を図る。

また、ハラスメント防止措置が適切に講じられるよう、厚生労働省委託事業による研修事業やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールを周知する。

#### ② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促す。

また、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して改善を促す。

## (2) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

### 〈課題〉

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日より中小企業等にも適用されているが、引き続き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、正社員転換等を押し進めていく必要がある。

さらに、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、引き続き、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求められる。

### 〈取組〉

#### ① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を

実施することにより、法の履行確保を図る。

また、北海道働き方改革推進支援センターによる相談窓口において、労務管理等の専門家による窓口相談や個別訪問支援、各商工会議所・商工会への定期的な相談窓口の開設、北海道と連携した全道各地の総合振興局・振興局での出張相談支援やセミナーの実施に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

加えて、非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

## ② 無期転換ルールの円滑な運用

無期転換ルールを認知していない企業や労働者が一定数存在することを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底を行う。

## ③ 派遣労働者の同一労働同一賃金の周知・啓発

派遣元及び派遣先事業所に対しては、訪問・呼出による指導監督を厳正に行うとともに、派遣労働者の同一労働同一賃金を内容とするセミナーを開催し、制度の周知・啓発に努める。

また、派遣労働者や派遣就業希望者に対しても、労働者向けセミナーを開催するほか、ホームページ等を活用して、労働者派遣制度の周知・啓発を図る。

※職業安定部において実施

## (3) 柔軟な働き方や職場環境整備への支援

### 〈課題〉

ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、道内のテレワーク導入率は14.5%と全国に比べ低い状況にあり、労働者が安心して働くことができる「良質なテレワーク」の導入・実施を進める必要がある。

また、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重要である。

※テレワーク導入率：2021 北海道「就業環境実態調査」

### 〈取組〉

#### ① 良質なテレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの定着促進を図るため、引き続き、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、対象事業主・助成対象経費の見直しを行った「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用について中小企業事業主に広く周知する。

また、テレワークの導入や働き方の見直しに係る相談に対し、局、北海道働き方改革推進支援センター、テレワーク相談センターとの緊密な連携により企業を支援する。

② 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や勤務間インターバルの導入等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、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。

さらに、業務改善助成金の充実により業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

③ 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・小規模事業者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いては、地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた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) 個別労働関係紛争の解決の促進

〈課題〉

当局の総合労働相談件数は昨年度初めて4万件を超え、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、関係機関・団体と連携し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、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必要がある。

〈取組〉

① 総合労働相談コーナーの適正運営

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を収集する等により総合労働相談員の資質の向上を図り、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応し、総合労働相談コーナーを引き続き適正に運営する。

また、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 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、必要に応じ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ことにより、適切な解決を図る。

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、積極的に Web を利用したあっせんの実施、被申請者への参加勧奨等により、紛争の迅速な解決を図る。

## (5) 仕事と家庭の両立支援対策の推進

### 〈課題〉

仕事と家庭の両立をさらに推進するため、休暇制度や柔軟な働き方の導入について検討し、会社内における不妊治療等に対する理解の促進を図る必要がある。

### 〈取組〉

#### ① 次世代育成支援対策等の推進

令和3年2月、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加された次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の周知を図ることにより、事業主による職場環境整備を推進する。

また、令和4年度よりくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の活用を促すとともに、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う新たな「トライくるみん」の創設について広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

さらに、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及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

#### ② 不妊治療と仕事の両立支援

不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した中小企業事業主に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）を、職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対しては両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を支給する。

さらに、「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」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等により周知・啓発を行う。

## 2 労働基準行政の重点施策

### (1) 法定労働条件の履行確保等

#### 〈課題〉

令和3年に以下の状況が認められたことから、事業場における基本的な労働条件の

枠組み及び管理体制の確立と定着を図らせる必要がある。

- ① 新型コロナウイルス感染症の拡大について予断を許さない状況であり、職場において集団感染が発生している事例があり、また、新型コロナウイルス感染症に関わる解雇や休業に関する相談が寄せられた。
- ② 労働基準関係法令に関する相談状況は横ばいで推移しており、賃金不払残業をはじめとする法定労働条件の履行確保上の問題点が認められた。
- ③ 特定分野における労働条件について、以下の状況が認められた。
  - ア 技能実習生を含めた外国人労働者の法定労働条件等に関し、出入国在留管理局及び外国人技能実習機構（以下、この項において「関係機関」という。）からの通報事案の増加した。
  - イ 使用者による障害者虐待が疑われる相談が依然として認められた。

#### 〈取組〉

- ① 新型コロナウイルス感染症防止対策及び同感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理の推進
  - ア 引き続き「職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のための5つのポイント」の取組を推進し、チェックリストの活用と併せて感染拡大防止対策が各職場において確実に講じられるよう、あらゆる機会を捉えて周知する。
  - イ 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。
  - ウ 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。
  - エ 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。
  - オ 業務により新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、労災保険給付の対象となること等について、事業主及び労働者等に対して、リーフレット等を活用して、引き続き丁寧な説明を行う。
- ② 法定労働条件の確保・改善

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、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うとともに、労使において賃金の引上げを行うとの取り決めを行ったにもかかわらず履行せず、度重なる指導に応じず法違反を是正しない事業場、法違反を繰り返す事業場など悪質性が認められるものに対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

さらに、「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。

### ③ 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行う。

また、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、関係機関との合同監督・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。

さらに、技能実習法に基づく北海道地区地域協議会の開催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 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、関係部署との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、問題事案の早期是正を図る。

## (2) その他労働基準行政の推進に当たっての問題

### 〈課題〉

労災かくしに係る具体的な情報に基づき的確に調査した結果、令和3年において送検件数が前年に比して3倍近く増加したことから、引き続き厳正に対処する必要がある。

社会保険労務士制度については概ね適正に運営されているが、令和3年において、助成金申請に関し社会保険労務士を懲戒処分にした事例があり、不正事案を把握した場合は、厳正に対処する必要がある。

### 〈取組〉

#### ① 「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、あらゆる機会を捉えて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。

## ② 社会保険労務士制度の適切な運用

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などにより適切な調査を行う。

## (3) 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。

## (4) 安全で健康に働くことができる環境づくり

### ① 労働災害が増加傾向にある又は減少がみられない業種に対する労働災害防止対策〈課題〉

全国では対前年における増加した業種は、令和4年2月速報値で第三次産業で14,424人増加(22.5%増)となっており、北海道においても対前年に増加した業種は、第三次産業で603人増加(17.1%増)となっている。

その他の業種では、食料品製造業を中心にした製造業、農業・畜産業においては労働災害が高止まりしており、林業においては災害件数は減少しているものの重篤な労働災害に繋がる可能性があった災害が発生している。

北海道においては、これらの業種に重点をおいた労働災害防止対策を講じる必要がある。

### 〈取組〉

#### ア 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。

## イ 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。

## ウ 第三次産業

産業廃棄物処理業については、建設機械、動力運搬機等での労働災害を発生させた事業場に対する指導を行う。

第三次産業の中でも災害が多い以下のものについて次の対策を行う。

小売業、介護施設については、道内のトップ企業を構成員とした+safe 協議会を開催し、協議会構成員以外の事業場1社ずつを対象とした+safe 育成支援を複数回実施して、意識啓発と自主的な取組の支援を行う。

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。

## エ 農業・畜産業

関係団体等との連携を図り、集団指導を行うとともに、災害を発生させた事業場のうち問題が認められた事業場に対する指導により、安全衛生水準の向上を図る。

## ② 業種横断的な労働災害防止対策

### 〈課題〉

全国における事故の型別での転倒災害は、令和4年2月速報値で33,086人(22.5%)となっているが、北海道においては2,118人(26.5%)となっている。北海道の冬季においては、転倒災害が全体の約52%を占めるほか、除雪作業での墜落・転落災害など北海道特有の災害も発生しているところである。

全国における高年齢労働者の災害は、令和4年2月速報値で37,813人(25.7%)となっており、北海道では2,286人(28.6%)となっている。この結果から、北海道では高年齢労働者の割合が高いと推測される。

北海道においては、これらの転倒災害及び高齢者対策に重点をおいた労働災害防止対策を講じる必要がある。

### 〈取組〉

#### 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周知するとともに、労働災害発生事業場への自主点検による指導を行うことで、再発防止を図る。

イ 冬季特有の要因による労働災害防止対策

交通労働災害、高所における除雪作業での墜落・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」を推進する。

ウ 高年齢労働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、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金等の周知を図る。

③ 第13次労働災害防止計画の各種施策

〈課題〉

令和3年に全国では5件の草刈り作業中の死亡労働災害があり、そのうち4件が北海道局での乗用草刈り機によるものであったことから対策をする必要がある。

令和3年に花火工場で発生した爆発災害と同様の重大な災害を防止する必要がある。

第13次労働災害防止計画については実施すべき事項を着実に進めているところ、休業4日以上死傷者数についての目標達成に至っていないので、引き続き災害の減少に向け各種対策を進める必要がある。

〈取組〉

ア 令和3年6月から10月に草刈機等での死亡災害が多発したことから、草刈機等を使用していると思われる事業場等に対し、第1四半期に関係団体等へ要請及び各事業場への自主点検を実施し再発防止の周知を図る。

イ 令和3年10月に花火工場での爆発災害が発生しているため、関係機関と連携し、花火製造事業場等に対して爆発災害防止の観点から要請及び指導を行う。

ウ その他第13次労働災害防止計画にある各種対策を進める。

④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

〈課題〉

規模50人以上の事業場でメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、全国で92.8%、北海道においても、令和3年12月末現在で90.4%と目標値である80%を達成している状況である。しかしながら、一定規模以上の特定9業種では取組が低調であるため、これらの業種において取組を促進する必要がある。

また、メンタルヘルス対策を推進する上で、産業医の活用が重要であることから、産業医が未選任である規模50人以上の事業場に対して、産業医の選任を指導する必要がある。

〈取組〉

北海道産業保健支援センターの活用促進を図り、一定規模の特定9業種の事業場におけるメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする。

また、規模50人以上の事業場における産業医の選任の徹底を指導する。

#### ⑤ 化学物質等へのばく露防止対策の推進

##### 〈課題〉

北海道では全国の4.7%に当たる事業場で化学物質等を取り扱っているが、この多くは小規模事業場であることは全国と同様である。

令和3年において、約2万件の事業場に対して石綿障害予防規則の改正に係る周知を行ったところ、事業場における理解・認識が十分とは認められないことから、小規模事業場等を含めて、化学物質規制の改正、石綿事前調査結果報告制度の開始などを周知し、新たな化学物質等規制に基づいた措置を行わせる必要がある。

粉じん対策は、北海道新幹線のトンネル工事量が増加する状況にあり、トンネル粉じん障害予防対策の徹底を図らせる必要がある。

また、振動障害、腰痛など従来型の職業性疾病は毎年発生していることから、職業性疾病対策の遵守徹底を図る必要がある。

##### 〈取組〉

ア 化学物質等を使用した事業場に対する集団指導、文書要請の実施のほか、ホームページ、SNSを活用した情報発信等、あらゆる広報媒体を活用した周知を図る。

イ 化学物質を取扱う事業場、石綿を使用した建築物の解体作業、トンネル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。

ウ 振動障害、腰痛等の職業性疾病に対する予防対策について、関係法令、ガイドライン等に基づく措置の遵守徹底を図る。

エ 本年1月19日から施行された建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。

#### ⑥ 治療と仕事の両立支援

##### 〈課題〉

がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就労を希望する者に対する支援が社会的課題となっていること等も踏まえ、がん患者等に対する就労支援を推進する必要がある。北海道では全国より両立支援の事例収集を進めているメリットを生かし、事例を一層周知するなど治療をしながら働き続けられる環境づくりに取り組む必要がある。

##### 〈取組〉

令和4年度からはじまる「北海道地域両立支援推進チームの取組に関する5か年計画」により、治療しながら働き続けられる環境にあると感じる人の割合を増加させる。

また、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、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。

※就労支援については、職業安定部において実施

#### (5) 労災補償対策の推進

##### 〈課題〉

北海道における長期未決事案の件数は、過去3年度、月平均30件前後で推移している。

新型コロナウイルス感染症などの新しい疾病の補償調査が激増するなか、長期未決件数は一定の水準を維持しているも、被災労働者等の迅速かつ公正な保護のため、長期未決事案の発生防止及び早期解消を図る必要がある。

##### 〈取組〉

組織的対応の推進及び事務処理能力の向上を図るとともに、的確な進行管理により労災請求の早期決定を行う。

#### (6) 最低賃金制度の適切な運営等

##### 〈課題〉

北海道では、令和3年度において北海道最低賃金額で働いている労働者割合が高い状況にある。

このような中であって、最低賃金の引上げに係る政府方針では「より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指す」こととされている。

このため、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が求められているほか、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〉

① 最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であるため、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、雇用環境・均等部と連携して拡充された業務改善助成金の周知、利用勧奨に努める。

また、雇用環境・均等部と連携して生産性向上等に取り組む事業者等に対して相談や訪問支援等を行う北海道働き方改革推進支援センターの利用促進を図る。

② 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、使用者団体及び労働者団体の協力を得て周知・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。

### 3 職業安定行政の重点施策

#### (1) 職業紹介業務の充実・強化及びデジタル化の推進

##### 〈課題〉

本道において新型コロナウイルス感染症が雇用に対し長期にわたる影響を及ぼす中で、ハローワークにおける再就職支援や、地方公共団体との連携による雇用対策等を強力に推進していく必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により社会全体のデジタル化が加速していることを踏まえ、技術革新と産業界のニーズに応じた能力開発施策を進めるとともに、行政サービスにおいても利用者目線に立ってデジタル化を進めていく必要がある。

##### 〈取組〉

##### ① ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

ハローワークシステムにおける求人者及び求職者マイページの活用促進を引き続き図るとともに、オンライン職業相談の活用、マザーズハローワーク札幌及び札幌わかものハローワークにおけるチャットシステムによる職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、SNSを活用した情報発信の強化等により、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図る。

##### ② デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

公的職業訓練のうち、一定の要件を満たした IT 分野の資格取得を目指す職業訓練コースについて、訓練委託費等の上乗せにより訓練コースの拡充を図るとともに、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨する。

##### 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 UIJ 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。

#### (2) 新規学卒者等への就職支援

##### 〈課題〉

新規学卒者等の雇用の安定のため、きめ細かな就職支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

#### 〈取組〉

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、新規学卒者等を対象に、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きめ細かな個別支援を実施するとともに、若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の提供及びユースエール認定制度等を活用した職場情報の提供・公開を推進する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化する。

### (3) 非正規雇用労働者等への支援

#### 〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響を受けた非正規雇用労働者等に対して、早期の再就職のための就労支援を強化していく必要がある。

#### 〈取組〉

##### ① 求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等やフリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象として、ハローワークに配置された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推進する。

##### ② 求職者支援制度による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず離職した雇用保険の受給資格を有しない非正規雇用の求職者を中心に、積極的に制度の周知・広報、受講勧奨を図り、就職に必要な技能及び知識を付与し、再就職を支援する。

##### ③ 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

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。

### (4) 高齢者の就労・社会参加の促進

#### 〈課題〉

本道においては、全国を上回る速さで少子高齢化が進行しており、働く意欲がある高齢者が活躍できる社会を実現することが重要な課題となっている。

このため、全ての事業主において65歳までの雇用確保措置が講じられるようにする

とともに、改正高齢法により 70 歳までの就業確保措置を講じることが努力義務となったことを踏まえ、事業主の取組を促進することが必要である。

また、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65 歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等の強化が必要である。

#### <取組>

- ① 65 歳までの雇用確保に向けた指導及び 70 歳までの就業機会確保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

65 歳までの雇用確保措置未実施企業へは、早期に解消するよう指導するとともに、70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、事業主への意識啓発・機運醸成を図る。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との効果的な連携を図り、同機構が実施する 65 歳超雇用推進助成金や 65 歳超雇用推進プランナー等を活用した支援を推進する。

- 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

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 か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行う。

- ③ 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

高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

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「生涯現役地域づくり環境整備事業」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。

#### (5) 障害者の就労促進

##### <課題>

本道における民間企業の障害者雇用状況（令和 3 年 6 月 1 日現在）については、実雇用率は 2.37%と前年を上回ったものの、法定雇用率達成企業の割合は、前年を下回る 50.1%となっている。

このような状況も踏まえ、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

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知識など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チーム支援等を実施し、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。

また、障害者就業・生活支援センターについて、引き続き、地域の支援ネットワーク拠点として支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施する。

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

ハローワークに配置された専門の担当者による、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、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。

また、北海道と連携の上、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を通じて、障害者の職業能力開発を推進する。

③ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

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、ハローワーク等に職場適応支援者を配置するとともに、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。

(6) 外国人に対する支援

<課題>

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ため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語による相談支援や情報発信に引き続き取り組んでいく必要がある。

<取組>

① 外国人求職者等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワーク札幌の「外国人・留学生支援コーナー」（従前の「外国人雇用サービスコーナー」と「留学生コーナー」を令和4年4月より一体的に運営するものとして統合）において、大学等への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、職業相談やセミナー等の開催による効果的な支援に努める。

イ 定住外国人等に対する相談支援の実施

ハローワーク札幌の「外国人・留学生支援コーナー」において、英語・中国語・韓国語の通訳を配置するほか、外国人求職者の多いハローワーク岩内倶知安分室に英語の通訳を配置し、早期の再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

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通訳・翻訳業務が可能な「多言語コンタクトセンター」及び「多言語音声翻訳機器」を活用する。

② 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、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。

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労働局・ハローワークが連携し引き続き実施する。

(7) 求職者の状況に応じた就職等の支援

〈課題〉

積雪寒冷の影響を受ける本道の地域性等から、現在、約 4.2 万人の季節労働者がおり、ピーク時（昭和 55 年）の 30 万人からは大きく減少しているものの、雇用と生活の安定を望む求職者に対して通年雇用化の促進等による支援を行う必要がある。

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、住居や職業の安定が再犯防止に有効であることから、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

ア 就職支援ナビゲーターによる支援

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。

イ 通年雇用助成金制度の活用促進

各種会議や事業所訪問等、事業主と接触する機会を捉えて通年雇用助成金制度を積極的に周知し、活用促進を図る。

ウ 通年雇用促進支援事業との連携

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においても積極的に行い、双方が連携して就職支援の相乗効果を高めることにより通年雇用化を促進する。

② 刑務所出所者等の就労支援

ア 関係機関との連携による支援

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を活用した職業相談、職業紹介、求人開拓等を行い、就労支援を推進する。

また、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。

イ 就職支援ナビゲーターによる支援

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、セミナー等を実施するとともに、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。