

令和7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—



## 北海道労働局

労働基準監督署

ハローワーク



## 目次

第1	労働行政を取り巻く情勢	-----	1
第2	労働行政を取り巻く情勢を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進	-----	2
第3	令和7年度北海道労働局の最重点施策	-----	2
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者、非正規雇用労働者への支援	-----	2
(1)	最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備	-----	2
①	事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援	-----	2
②	最低賃金制度の適切な運営	-----	3
(2)	同一労働同一賃金の遵守の徹底	-----	3
(3)	非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援	-----	3
(4)	求職者支援制度の活用促進	-----	4
(5)	無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知	-----	4
2	リ・スキリングによる能力向上支援	-----	4
(1)	教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進等	-----	5
(2)	公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	-----	5
(3)	人材開発支援助成金による人材育成の推進	-----	5
3	誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備	-----	5
(1)	死亡災害の減少及び死傷災害の増加に歯止めをかける労働災害防止対策の推進	-----	6
①	墜落・転落災害防止に向けた周知・指導	-----	6
②	転倒災害防止に向けた周知・指導	-----	6
(2)	総合的なハラスメントの防止対策の推進	-----	7
①	職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	-----	7
②	カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進	-----	7
4	人手不足対策	-----	7
(1)	ハローワークにおける求人充足サービスの推進	-----	7
(2)	人手不足分野における人材確保支援	-----	8
(3)	就職氷河期世代を含む就職が困難な求職者に対する課題に応じた就職支援の積極的な推進	-----	8
第4	令和7年度北海道労働局の重点施策	-----	8
1	雇用環境・均等行政の重点施策	-----	8
(1)	女性活躍推進に向けた取組促進等	-----	8
①	女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等	-----	9
②	女性の健康課題に取り組む事業主への支援等	-----	9
(2)	仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	-----	9

①仕事と育児・介護の両立支援	-----	10
②多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	-----	12
(3) フリーランスの就業環境の整備	-----	13
2 労働基準行政の重点施策	-----	13
(1) 第14次労働災害防止計画の確実な推進	-----	14
①事業主が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の推進	-----	14
②高齢労働者の労働災害防止対策	-----	14
③業種別の労働災害防止対策	-----	14
④労働者の健康確保対策の推進	-----	15
⑤労働者の健康障害防止対策の推進	-----	15
(2) 長時間労働の抑制	-----	16
①適切な監督指導の実施	-----	16
②中小企業・小規模事業者に対する支援	-----	16
③建設業・自動車運転者・医師等への労働時間短縮に向けた支援	-----	17
④長時間労働につながる取引環境の見直し	-----	17
(3) 法定労働条件の確保改善対策	-----	17
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	-----	18
3 職業安定行政の重点施策	-----	18
(1) 労働移動の円滑化等	-----	18
①ハローワーク機能の充実	-----	19
②雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	-----	19
③雇用保険制度の適正な運営	-----	20
(2) 多様な人材の就労促進	-----	20
①高齢者の就労の促進及び安心して安全に働くための職場環境の整備等	-----	21
②障害者の就労支援	-----	21
③外国人求職者等への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握	-----	23
④北海道の地域特性に影響を受ける労働者の雇用の安定に向けた支援	-----	24
⑤若者の就職支援	-----	24
(3) 地域の課題に対応した雇用対策の推進	-----	24
①地方公共団体との連携による地域の特性・課題を考慮した雇用対策の推進	-----	25
②北海道への移住を伴う就職を希望する者への支援	-----	25

## 第1 労働行政を取り巻く情勢

### (1) 雇用をめぐる主な動向

令和6年度は長引く物価高騰や諸経費の上昇等の影響を受けながらも、底堅い企業の設備投資意欲や半導体・GX等大型投資の活発化、インバウンド需要の回復等に牽引され、道内経済は持ち直し基調となった。

一方で、原材料や光熱費の高騰、人件費の上昇などの影響による先行き不透明な状況が続き、新たな受注や事業継続を断念する企業もみられるなど、経済活動に深刻な影響を及ぼしている。あわせて、業務効率化による省力化や外国人雇用の拡大、求人募集の多様化等の動きもみられ、道内の新規求人数は前年同月を下回る状況が続いた。新規求職者も、高年齢層で増加しているものの、全体では前年同月より減少基調で推移した。

こうした中、ハローワークにおける求人求職サービスのさらなる充実を図るとともに、マッチング機能の強化に努めることが必要である。

また、北海道は少子高齢化が全国より早いペースで進んでおり、幅広い分野で生産年齢人口減少による人手不足が深刻化している。

構造的な課題に直面する中、リ・スキリング等による能力向上支援及び成長分野等への円滑な労働移動に向けた取組を実施するとともに、中小企業等に対する生産性・収益性の向上と人材確保支援を強力に後押しすることにより、誰もが能力を最大限に発揮して働くことができる環境整備を図ることが必要である。

### (2) 労働条件等をめぐる主な動向

長引く物価高騰に対して、賃金の上昇が追いついていないため、実質賃金のマイナス基調が続いている。地域経済の成長と分配の好循環により、持続的・構造的な賃上げを実現するためには、原材料価格やエネルギーコストのみならず労務費を適切かつ円滑に価格転嫁できる環境整備を進めるとともに、同一労働同一賃金の遵守の徹底、中小企業の生産性向上支援等の取組を推進することが重要である。

また、令和6年の労働災害による死亡者数は北海道が全国で最多（令和7年1月末速報値）となっており、労働災害防止対策を強力に推進することにより、死亡災害を減少させるとともに、死傷災害の増加に歯止めをかける必要がある。

総合労働相談における「民事上の個別労働紛争相談」では、「いじめ・嫌がらせ」の相談が全体の約3割を占めるなど、職場におけるハラスメント関係の相談件数は高止まりの傾向にある。また、近年、カスタマーハラスメントや就活ハラスメントに係る社会的関心が高まりを見せている。こうしたことから、職場におけるハラスメント対策と併せカスタマーハラスメント対策等についても周知徹底と取組促進が必要となっており、安心・安全に働ける就業環境の整備に取り組むことが重要である。

## **第2 労働行政を取り巻く情勢を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進**

前記第1の情勢を踏まえ、北海道労働局（以下「局」という。）は、地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域の実情や働く方々のニーズを把握しつつ、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・一体的に推進することにより、地域や国民からの期待に応えていくこととする。

## **第3 令和7年度北海道労働局の最重点施策**

### **1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者、非正規雇用労働者への支援**

#### **〈課題〉**

最低賃金については、「国民の安心、安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」とされており、最低賃金が地域の生活と賃金を支える上で重要な役割を果たしていることを踏まえ、生産性向上に取り組む中小企業への支援等により、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが重要である。

さらに、「物価上昇を上回る賃上げに向けた環境整備の取組強化」共同宣言（令和7年1月22日北海道政労使会議）においても「賃上げに向け価格転嫁を、適正かつ円滑に進めるとともに、働き方改革の一層の推進に取り組み、生産性を向上させていくことが重要である」とされており、適切な価格転嫁と生産性の向上を促進し、道内企業の持続的・構造的な賃上げの実現に向けた取組が求められている。

また、パートタイム・有期雇用労働法<sup>1</sup>及び労働者派遣法に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

あわせて、非正規雇用労働者の方も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要である。

#### **〈取組〉**

#### **（1）最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備**

- ① 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援**

<sup>1</sup> 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の略称。以下、本文では法律の正式名称が長い場合は略称で記載する。

事業場内最低賃金の引上げには、業務改善助成金により、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。

また、中小企業・小規模事業者が賃上げ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、政府一体となって取組を進めることとされており、局及び労働基準監督署（以下「監督署」という。）においても、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、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。

あわせて、監督署による定期監督等において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

さらに、「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において、生産性向上等に取り組む事業主等に対して、社会保険労務士等の専門家による窓口相談やコンサルティング等の支援を行う。

加えて、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対し、「よろず支援拠点」や生産性向上のための補助金を紹介する。

## ② 最低賃金制度の適切な運営

道内の経済動向、地域ごとの実情及び北海道地方最低賃金審議会（以下「最低賃金審議会」という。）が求める中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境整備の状況を踏まえて、充実した審議が尽くせるよう最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金を改定した際には、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、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の確実な履行確保のための監督指導を実施する。

## （２）同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署は定期監督等において、事業所における同一労働同一賃金に関する確認を行い、パートや派遣等の非正規雇用労働者の待遇等の状況について情報提供を受けるとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な場合には点検要請を実施する。

雇用環境・均等部又は職業安定部において、同一労働同一賃金の遵守徹底を図るため、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を図り、企業の自主的な取組を促す。

## （３）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために令和5年10月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、「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において、社会保険労務士等の専門家による窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等について、関係機関等と連携を図りつつ、きめ細かな支援を行う。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例を広く周知する等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

#### （４）求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

#### （５）無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

無期転換ルールの円滑な運用に向けて、令和6年4月より、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働条件の明示事項の追加をはじめとする制度見直しが行われたところであり、引き続き、パンフレットやポータルサイト等を通じて有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対する周知・啓発を図る。

## ２ リ・スキリングによる能力向上支援

### 〈課題〉

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組むこととされている。グローバル化の進展、DXの推進など企業経営が複雑化する中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。このため、企業向け及び個人向け支援策の周知・活用を図り、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

なお、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、政府の各種施策を通じて2026年度（令和8年度）までにデジタル人材を230万人確保することとされているため、人材開発支援助成金について引き続き活用勧奨を進めていく必要がある。

また、2028年技能五輪国際大会の愛知県での開催決定を契機に我が国の技能振興の機運を更に高めていくことが重要であることから、機運醸成に向けた、より一層の周知・広報活動を展開していく必要がある。

#### 〈取組〉

##### (1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進等

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、支払った費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、令和6年10月からの給付率の引き上げや、理由を問わず電子申請を行うことができることについて周知を行い、教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

また、「地域職業能力開発促進協議会」において、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズの把握、指定講座の拡大による多様な訓練機会の拡充等を図るとともに、ワーキンググループを設置し、デジタル分野についての訓練効果を検証し、訓練カリキュラムの改善等に繋げる。

さらに、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の方に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度（令和7年10月に創設・施行予定）の円滑な施行に向けて周知を図る。

##### (2) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。

ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル人材としての再就職の実現を図る。

##### (3) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、賃金助成額を引き上げるとともに、非正規雇用労働者に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援する。また、人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意し迅速な支給決定を行う。

### 3 誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備

#### 〈課題〉

令和6年の労働災害による死亡者数は、令和7年1月速報値47人（新型コロナウイルス感染症を除く）と前年同期と同数であり、事故の型では、「はさまれ・巻き込まれ」10人、「崩壊・倒壊」7人、「墜落・転落」6人の順となっている。

死傷者数は、7,083人（新型コロナウイルス感染症を除く）となり前年同期比199人増加しており、事故の型では、「転倒」2,304人、「墜落・転落」1,108人、「動作の反動・無理な動作」1,065人の順となっている。

このため、死亡災害と死傷者数に共通して高い割合を占め、死亡災害に直結しやすい墜落・転落災害防止の更なる推進を図り、死亡災害の減少を目指した労働災害防止対策を推進する必要がある。

次に、死傷災害の約5割を占める第3次産業の労働災害防止対策と死傷災害の約3割を占める転倒災害について増加傾向にある小売業や介護施設を中心に防止対策を着実に推進していく必要がある。さらに、道内では、冬季（12月から3月）の路面凍結等による転倒など冬季特有の労働災害の発生が多いことから、この対策を進めていく必要がある。

また、ハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメントが社会的関心を集めている状況にある。このような状況を踏まえ、労働施策総合推進法の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。

さらに、労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

#### 〈取組〉

(1) 死亡災害の減少及び死傷災害の増加に歯止めをかける労働災害防止対策の推進

##### ① 墜落・転落災害防止に向けた周知・指導

墜落・転落災害防止を図るため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名等、足場に関する規制について、その周知徹底を図る。また、屋根・屋上等の端・開口部、はしご・脚立等からの墜落・転落の防止を図るため、リーフレットを活用した周知、指導を実施する。

特に墜落・転落災害が約3割を占める建設業においては、「建設工事着工期」（4月から6月）、「建設工事追い込み期」（10月から12月）を中心に墜落・転落災害の防止について、引き続き指導する。

##### ② 転倒災害防止に向けた周知・指導

「転倒」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする「北海道小売業SAFE協議会」及び「北海道介護施設SAFE協議会」の活動を通じて関係機関と連携し、管内全体の安全衛生に対する機運の醸成を図る。

北海道冬季ゼロ災運動については、引き続き運動を展開していく。

## (2) 総合的なハラスメントの防止対策の推進

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

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厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

さらに、職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。

### ② カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメント対策を推進するため、北海道が制定したカスタマーハラスメント防止条例に関する情報収集を進めるとともに、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、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」の周知徹底やウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

学生等に対しては、労働局から学校へ職員を派遣し実施する「労働法制セミナー」等の機会も捉え、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）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、事業主に対して適切な対応を求める。

## 4 人手不足対策

### 〈課題〉

少子高齢化の進展により生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育・建設・警備・運輸をはじめとして幅広い業種で人手不足の問題が深刻化しており、社会生活や地域経済に様々な弊害を及ぼしていることから、人手不足分野における人材確保の支援の取組をより積極的に進めていく必要がある。

### 〈取組〉

#### (1) ハローワークにおける求人充足サービスの推進

ハローワークにおいて、引き続き、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所への直接訪問による求人票の作成支援や求職者情報の提供のほか、ハローワーク施設を活用した企業説明会や面接会の機動的な開催など、求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

(2) 人手不足分野における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野など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、地方公共団体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こしや求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施し、人手不足分野の就職件数の目標達成に向けて取り組む。また、介護分野については、ハローワークと「介護労働安定センター」とが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。

(3) 就職氷河期世代を含む就職が困難な求職者に対する課題に応じた就職支援の積極的な推進

ハローワークにおいては、インターネット媒体の活用など就職活動の多様化により、主に若年者の利用が減少している一方、就職の実現に当たり困難かつ様々な課題を有する者の利用が増えていることを鑑み、令和6年度から東京など全国6局で先行的に実施している、常勤職員がこれらの求職者を直接支援し、その効果や他の業務への寄与度を追求・検証する「課題解決型支援モデル事業」を当局の札幌所においても実施し、ハローワークを拠り所とする求職者への積極的な支援を展開するとともに、これからの時代におけるハローワークの求職者支援のモデルとなるべく取組を進める。

## **第4 令和7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) 女性活躍推進に向けた取組促進等 〈課題〉**

女性の就業割合は上昇したが、正規雇用比率はいわゆる「L字カーブ」となっており、20代後半から30代にかけては大きく全国を下回り、(25~34歳の正規雇用比率：北海道58.8%、全国68.5%) (総務省「労働力調査(2023年)」) また、道内における女性管理職の割合は18.7%と前年の22.5%から低下している。(北海道「令和5年就業環境実態調査」)

正規雇用労働者としての就業継続に課題があり、また、管理職登用が進んでいないことから、道内における男女の賃金格差は75.3%と、依然として大きい。(厚生労働省「令和5年賃金構造基本調査」)

このような状況を踏まえ、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とした差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、女性活躍

推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機として女性活躍推進の取組をより一層促進する必要がある。

#### 〈取組〉

##### ① 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取り扱いに該当しないか等について報告徴収等により確認するとともに、違反に対して厳正かつ的確な行政指導を行い、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、女性活躍推進法の履行確保を図るため、男女の賃金差異に係る情報公表について、報告徴収等を着実に実施する。

さらに、男女の賃金差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善を推進するとともに、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるよう、法の周知・徹底を図りつつ「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な利用勧奨等を実施し、より一層の取組を促す。

加えて、女性活躍推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

##### ② 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、月経、更年期等といった女性の健康課題への取組について、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組を促す。あわせて、月経、更年期といった女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための支援を行う。

また、働く女性の母性健康管理措置等について、パンフレットなどを活用し、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知並びに母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進等を行う。

#### (2) 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

#### 〈課題〉

我が国が直面する少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに多様な人材がその能

力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。

道内の男性の育児休業取得率は29.4%（前年19.2%）と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準であり、全国の男性の育児休業取得率（30.1%）を下回っている。（北海道「令和5年就業環境実態調査」、厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」）

さらに、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）において、令和7年までの男性の育児休業取得率の政府目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの同目標を85%とすることが示されており、掲げられた政府目標の達成に向けて更なる取組の強化が必要である。

このような状況を踏まえ、令和6年5月に改正・公布された育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

また、各企業において、多様な正社員（短時間正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じるとともに、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

## 〈取組〉

### ① 仕事と育児・介護の両立支援

#### ア 改正育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象拡大等を内容とする改正育児・介護休業法について、労使団体や関係機関と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

あわせて、労働者の権利侵害や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 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を図り、制度の活用につなげる。

また、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図るため、「男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置」、「育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組」、「育児休業や育児短時間勤務期間中の業務を代替する周囲の労働者への手当支給や代替要員の新規雇用」及び「育児期の柔軟

な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組」を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進する。

#### ウ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする改正育児・介護休業法について、労使団体や関係機関と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

また、「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図る。

あわせて、仕事と介護の両立ができる職場環境整備を図るため、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等に対する両立支援等助成金の活用を促進する。

なお、子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合を含め見直された「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」について改正内容が十分に理解されるよう、労使団体や関係機関と連携して周知に取り組む。

#### エ 子育て中の方々に対する就職支援の積極的な推進

子育て中の求職者を対象としたマザーズハローワーク、マザーズコーナーにおいて、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携したアウトリーチ型支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

#### オ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について、労使団体や関係機関と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数が100人超の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

#### カ 不妊治療と仕事との両立の推進

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定の取得促進を図る。

また、「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「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、不妊治療のために

利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発等を行う。

キ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用促進

両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が創設され、令和7年4月より施行された。

円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知に取り組む。

② 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

ア 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

イ 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであり、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されるとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたところであることも踏まえ、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

また、引き続き、「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」の周知を図るとともに、「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。

ウ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入について、導入マニュアルや中小企業が活用できる「働き方改革推進支援助成金」を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

エ 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

道内の年次有給休暇の取得率は56.3%とゆるやかな上昇傾向にあるが、全国平均65.3%を大きく下回っている。（厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」）

このような状況を踏まえ、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、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「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（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行う。

また、選択的週休3日制については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

#### オ 北海道政労使会議について

北海道で働くすべての人々の労働環境や処遇改善等に向け、働き方改革や女性の活躍推進を含めた雇用環境改善の取組を推進することを主たる目的として、労働施策総合推進法に基づく「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」が設置されている。

令和5年度からは、「賃金引上げ」を主題として「北海道政労使会議（地方版政労使会議）」の名称により協議会を開催し、賃金上昇に向けた機運の醸成を図っているところであり、本年1月の政労使会議において採択された「物価上昇を上回る賃上げに向けた環境整備の取組強化共同宣言」について、積極的に周知を図るとともに、関係機関、地方公共団体、労使団体代表者等と連携・協力を図りつつ、価格転嫁の進展状況や中小企業・小規模事業者における生産性向上支援の活用状況等の把握に努め、持続的・構造的な賃上げに向けた機運の醸成を図る。

### （3）フリーランスの就業環境の整備

#### 〈課題〉

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図る必要がある。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

#### 〈取組〉

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行う。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルに関する相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

なお、労災保険特別加入制度の問い合わせがあった場合は、特別加入団体等を案内する。

## 2 労働基準行政の重点施策

## (1) 第14次労働災害防止計画の確実な推進

### 〈課題〉

北海道における労働災害発生状況とその課題は、前記第3の3〈課題〉のとおりである。

さらに、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現を目指して、第14次労働災害防止計画に定めている事業主が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や高齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策のさらなる推進を図るとともに、労働者の健康確保対策及び健康障害防止対策にも取り組んでいく必要がある。

### 〈取組〉

#### ① 事業主が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の推進

事業主の自発的な安全衛生対策の取組を推進するため、あらゆる機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性やその意義等について周知・啓発を図るとともに、加えて安全衛生対策に取り組むことが、事業主にとって経営や人材確保・育成においてもプラスとなることについて積極的に意識啓発を図る。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図る。

#### ② 高齢労働者の労働災害防止対策

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業・小規模事業者による高齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

#### ③ 業種別の労働災害防止対策

##### ア 建設業（再掲）

墜落・転落災害の防止を図るため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名等、足場に関する規則について、その周知徹底を図る。

また、屋根・屋上等の端・開口部、はしご・脚立等からの墜落・転落の防止を図るため、リーフレットを活用した周知・指導を実施する。

特に、建設業における時期的な労働災害発生状況を踏まえ、「建設工事着工期」（4月から6月）及び「建設工事追い込み期」（10月から12月）を中心に、墜落・転落災害の防止について、引き続き指導を実施する。

##### イ 小売業・社会福祉施設（再掲）

「転倒」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする「北海道

小売業SAFE協議会」及び「北海道介護施設SAFE協議会」の活動を通じて関係機関と連携し、管内全体の安全衛生に対する機運の醸成を図る。

#### ウ 陸上貨物運送業

貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について、改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

また、「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」については、荷主等も含めて、その周知を図り、荷役作業時の労働災害防止に向けた取組の促進を図る。さらに、陸上貨物運送業における労使の安全意識の高揚を図るため、労働災害防止団体と連携した「陸運業ゼロ災チャレンジ北海道」を引き続き実施する。

#### エ 製造業

機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

また、機械による「はさまれ、巻き込まれ」災害を発生させた事業所に対しては、労働災害防止対策の徹底について指導を行う。

#### オ 林業

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、発注機関及び労働災害防止団体と連携したパトロールを引き続き実施する。

### ④ 労働者の健康確保対策の推進

各事業所において、メンタルヘルス不調の予防など、メンタルヘルス対策の取組が適切に実施されるよう周知・指導を実施する。

特にメンタルヘルス対策への取組が低調な特定6業種（卸売業、小売業、金融業、教育・研究業、接客娯楽業、清掃業）に対する周知・指導を引き続き積極的に推進する。

### ⑤ 労働者の健康障害防止対策の推進

#### ア 熱中症による健康障害の防止

各事業所において、暑さ指数（WBGT）を把握し、これを活用することによる熱中症予防対策の取組が促進されるよう周知・指導を実施する。

#### イ 化学物質による健康障害の防止

規制対象となる化学物質含有製品を製造・流通している事業所及び化学物質のリスクアセスメント実施義務のある事業所に対し、関係法令の周知と自律的な化学物質のばく露低減措置の徹底を指導する。

## ウ 石綿・粉じんによる健康障害の防止

石綿を使用した建築物の解体等作業、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徹底を指導する。

### (2) 長時間労働の抑制

#### 〈課題〉

令和7年の道内総生産は第一次産業から第三次産業まで前年を上回ることが予想され、来道者数も国内外ともコロナ禍以前を上回る人数となっており需要の増加が見込まれ、人手不足が深刻な業種を中心に長時間労働の発生が懸念される。

令和6年度における長時間労働及び過重労働に関する監督署への相談件数はコロナ禍以前の令和元年と比較すると4割程減少しているが、更なる景気回復により相談件数も増加に転じることも懸念される。

令和5年度における長時間労働が疑われる事業所に対する監督署の指導結果では、4割以上の事業所が違法な時間外労働を行わせ、約3割の事業所は健康障害防止対策を講じず、約2割の事業所において労働時間の把握が不十分という実態である。

このような長時間労働の対策が不十分な実態は、令和6年度も同様に推移しているため、引き続き、長時間労働の抑制に向けた取組を推進する必要がある。

さらに、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向けては、上限規制等の履行確保を図りつつも、建設業・自動車運転者・医師等の上限規制適用開始業務の中には取引慣行等、個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られる。例えば、医師については、地域の救急医療体制の確保など医療の質の確保との両立に配慮する必要があるが、また、建設事業や自動車運転者については、短い工期の設定や、荷物の積み卸しの際の長時間の待機等、取引慣行への対策が必要であることから、引き続き、事業者、労働者、国民等に対する上限規制や改善基準告示等の周知・広報等を強力に推進し、丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。

#### 〈取組〉

##### ① 適切な監督指導の実施

監督署に寄せられた相談、「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報、さらにはインターネット情報監視などのあらゆる方法により収集した長時間労働に関する情報に基づき、適時・適切に監督指導を実施する。

##### ② 中小企業・小規模事業者に対する支援

生産性の向上を図り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、「働き方改革推進支援センター」と連携し、働き方改革推進支援助成金の利用勧奨を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業

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。

監督署の「労働時間相談・支援班」を中心に法令周知、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

③ 建設業・自動車運転者・医師等への労働時間短縮に向けた支援

ア 建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守のためには、国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き上限規制特設サイト「はたらきかたスメ」を通じて必要な周知を行う。

イ トラック運転者の時間外労働削減に向け、局・監督署で構成する「荷主特別対策チーム」において、発着荷主に対し長時間の荷待ちを発生させないよう要請を行い、適正な運賃について周知を行う。

ウ 医師については「医療勤務環境改善支援センター」と連携し、セミナーを実施するとともに監督署においてもきめ細かな相談対応を行う。

エ 生産性向上を図りながら労働時間の短縮に取り組む事業主等に対し「働き方改革推進支援センター」によるきめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の利用を勧奨する。

④ 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、監督指導時に労働基準関係法令の違反の背景に「しわ寄せ」がないか確認し、「しわ寄せ」を認めた場合には、局を通じ関係行政機関に確実に通報する。

(3) 法定労働条件の確保改善対策

〈課題〉

監督指導における労働基準関係法令に関する違反率は過去5年間で約6割であり、その違反内容も労働条件の明示が不十分、労使協定の不備、給与や残業手当の未払い、有給休暇の付与日数不足等であり、一部の道内事業所において法定労働条件が確保されていない状況がある。

特に、監督署に寄せられる相談や技能実習生等の外国人労働者及び障害者に係る情報に基づき、労働基準関係法令違反の疑いがある事業所に対し適切な監督指導を行うことが求められる。

労働基準関係法令の遵守を担保するためには、事業所が法違反の是正・改善を図るための方策を丁寧に説明することが重要である。

一方、法違反により重篤な労働災害を発生させた事業所及び法違反を繰り返す事業所等、行政指導により是正改善が期待できない事案に対しては司法処分を含め厳正な対応が必要である。

#### 〈取組〉

- ① 労働条件の明示や就業規則の作成、労使協定の適正な締結等の基本的労働条件の枠組みを確立させ、その管理体制を構築・定着させるため、集団指導や監督指導を実施する。
- ② 法令違反事業主に対しては、その違反内容や是正の必要性を丁寧に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助言する。  
なお、重大悪質な法令違反事業主に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。
- ③ 時間外・休日労働協定届、就業規則等の労働基準法に係る届出・許認可申請の審査については、これを的確に実施するとともに、届出・申請書類の不備については、修正の必要性を丁寧に説明し、円滑な再提出を促す。
- ④ 大学を中心に労働法教育の講義に労働局から積極的に職員を派遣し、学生等に対し最低基準である労働基準関係法令を周知することにより、労働基準関係法令の不知による被害防止を図る。

#### (4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

##### 〈課題〉

近年、道内の労災保険給付の新規受給者数は年間4万人前後で推移している。

業務又は通勤途上において被災した労働者等に対して迅速かつ公正な保護を図るため、必要な給付の早期決定が必要である。

##### 〈取組〉

- ① 労災保険給付については、迅速な事務処理を行うとともに、公正な認定に万全を期する。  
特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする調査が多岐にわたる事案は、認定基準等に基づき、迅速・公正な事務処理を一層推進する。
- ② 労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

### 3 職業安定行政の重点施策

#### (1) 労働移動の円滑化等

##### 〈課題〉

労働供給制約に起因する人手不足が深刻化する中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野等への労働移動を円滑化することが重要である。このため、第3の2で述べたり・スキリ

ングによる能力向上支援の取組と併せて、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできるようにする等、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が求められる。

加えて、若年者の流出等による人口減少に伴い、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

また、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、労働者が失業した場合に必要な給付を行い労働者の生活の安定を図り求職活動を容易にするなど再就職を促進する必要がある。

## 〈取組〉

### ① ハローワーク機能の充実

#### ア ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

求職者一人ひとりの課題に応じた的確かつ効果的な再就職支援を実現すべく、職業相談部門に配置する職員のキャリアコンサルティング資格取得を推進するとともに、キャリアコンサルティング知識・スキルの醸成を図るための研修を積極的に実施する。

#### イ 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の「見える化」の促進

円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagの利活用について積極的な周知を進める。また、「しょくばらぼ（職業情報総合サイト）」の利活用についても周知を進める。

#### ウ オンライン職業相談の実施による利便性の更なる向上

現在、一部の所にて実施しているオンラインによる職業相談について、これを局内全所にて実施することとし、物理的・身体的事情等により来所が困難な者に対する利便性の向上及び就職支援の強化を図るとともに、「オンライン慣れ」している、主に若年者の未利用者層の利用促進を図る。

また、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から適切な運用を進める。

### ② 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

令和5年2月に各労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に追加し、また募集情報等提供事業にて労働者の登録から就職・定着までの全ての過程におけ

る金銭等の提供を原則禁止とした。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化とした（違約金規約については、職業紹介事業者にも同様に求めることとした）。職業紹介事業の許可条件化は令和7年1月1日から、それ以外は令和7年4月1日からの施行となっており、適切に履行されるよう、取り組む。

また、アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、相談窓口寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者に法違反が認められた場合には、適切な指導を行う。労働者から労働関係法令違反の疑いがある相談があった場合には監督署を案内する。

### ③ 雇用保険制度の適正な運営

#### 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。

雇用保険が適用される者（適用除外とされるものを除く）が確実に雇用保険の被保険者となるよう、労働保険徴収部署と連携し雇用保険未手続事業所の解消を図る。

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

雇用保険受給者の早期再就職を促進すべく、認定日における受給者全員との相談実施や職業相談時における適格求人の積極的な情報提供等に加え、再就職手当や就業促進定着手当などの早期再就職に対するインセンティブとしての制度を積極的に周知し、早期再就職への意欲・意識の向上を図る。

#### ウ 雇用関係助成金の活用促進と適正な運用

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、近年の不適正事案の増加等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

## (2) 多様な人材の就労促進

## 〈課題〉

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、人手不足が広範囲の産業・職業で生じているが、本道の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高年齢者の活躍推進や障害者のさらなる雇用の促進、外国人労働者の支援体制の整備、季節労働者の通年雇用化の促進、多様な課題を抱え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若年者への支援等により、誰もがその能力・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。

## 〈取組〉

### ① 高齢者の就労の促進及び安心して安全に働くための職場環境の整備等

#### ア 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

21人以上規模の企業における70歳までの就業確保措置の実施は全体の38.9%と全国の31.9%を上回るものの、働く意欲がある高年齢者が活躍できる社会の実現に向けた環境整備が必要であることから、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法Q&Aの周知を図り、これらの徹底により労働条件が適切に設定されるよう、引き続きあらゆる機会を捉えて事業主への啓発指導に取り組む。また、「(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構」と事業主訪問やセミナー開催について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70歳雇用推進プランナー等による支援について、積極的な活用を促すべく周知広報に取り組む。

#### イ 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」においては、高年齢者の経験や能力を活かして活躍できるよう、個々人の事情や希望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就労支援を行う。

#### ウ 「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

地域の高年齢者の就業促進を図るため、様々な機関が連携して高年齢者の多様な就業機会を創出する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する地域に対する確かな助言・指導を行うとともに、地域ニーズを踏まえた高年齢者の働く場を創出する取組を持続させていくためのモデルづくりや他地域への展開を推進する。

また、高年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年齢者には、「シルバー人材センター」への誘導を行う。

### ② 障害者の就労支援

#### ア ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

法定雇用率については、令和7年4月から除外率が10ポイント引き下げられ、令和8年7月からは更に法定雇用率が2.7%に引き上げられる予定であることから、今後法定雇用率未達成企業が増加する可能性がある。

このため除外率設定業種や新たに雇用義務が生じた中小企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。局が委託して実施する「障害者就業・生活支援センター」については、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、適切かつ効果的な支援を実施するため、より一層ハローワークとの連携の強化を図る。

#### イ 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定が、令和6年4月に施行されたところであり、今後は法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、企業が障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するなどして、様々な雇用のスタイルを後押しする。

#### ウ 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

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。

特に発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しては、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関しては、ハローワークと「北海道難病センター」等との連携による就労支援体制の強化を図る。

また、障害者の職業訓練については、北海道において、「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実施しており、局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、北海道や他の関連機関と連携のうえ、周知や受講勧奨、就職支援等を実施する。

周知等に当たっては、局及びハローワークにおいて企業ニーズの把握とともに、北海道の障害者職業訓練コーディネーターを案内するなど連携のうえ、北海道が実施する在職者訓練の活用も促す。

#### エ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

アと同様に、公務部門における法定雇用率についても、令和7年4月から除外率が10ポイント引き下げられ、令和8年7月には法定雇用率が3.0%に引き上げられる予定である。

法定雇用率未達成の公務部門においても法定雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、ハローワークから啓発・助言等を行う。

特に北海道内の公務部門は、全国的に見ても障害者雇用が低調な機関も多いことから、労働局幹部による未達成解消に向けた直接指導を積極的に実施する。

また、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、局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

#### ③ 外国人求職者等への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

##### ア 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」において、留学早期の意識啓発から、卒業後の就職の促進及び定着に向けて、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を実施する。

また、雇用に関心のある事業主に対し採用・定着に関するセミナー等を実施する。

###### (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、道内各ハローワークへの「多言語音声翻訳機器」の配付、職業相談や履歴書等の翻訳の際の「多言語コンタクトセンター」の活用により、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。

##### イ 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

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、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、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行うとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関へ情報提供を行う。

④ 北海道の地域特性に影響を受ける労働者の雇用の安定に向けた支援

季節労働者の通年雇用化を促進するために、季節労働者に対しては、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い、季節労働者を雇用する事業主に対しては、各種会議や事業所訪問等の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。

また、通年雇用促進支援事業を委託した各地域の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。

なお、事業の委託に当たっては、受託を希望する協議会を適正に評価・選定し、地域の実情に応じた真に効果的な事業内容となるよう留意する。

⑤ 若者の就職支援

ア 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係団体とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。

イ 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、新卒応援ハローワーク及びハローワークに配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな個別支援を実施する。

ウ 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

(3) 地域の課題に対応した雇用対策の推進

〈課題〉

北海道においては、少子高齢化の進展等により、働き手たる生産年齢人口が2023年で約290万人と2013年より13%減少するなど、人材の確保が困難となっており、特に過疎化が進む地方においては、廃業に至る企業もあるなど、地域経済に大きなダメージを及ぼしているところである。このため、人材の確保に向けた取組を北海道庁など

関係機関と連携して強力で推進するとともに、ハローワークにおいては、地域の課題やニーズに沿った人材確保支援・マッチング支援を積極的に取り進める必要がある。

〈取組〉

① 地方公共団体との連携による地域の特性・課題を考慮した雇用対策の推進

地域における雇用に対するニーズに即して自治体が国と連携して雇用対策に取り組む「雇用対策協定」に基づく事業を引き続き推進していくとともに、国が自治体と一体的に求人・求職のマッチング支援を実施する「一体的実施事業」の利用促進に取り組む。また、市町村等が地域の特性を生かして実施する「地域雇用活性化推進事業」の応募勧奨や実施地域における適切な支援を行う。

② 北海道への移住を伴う就職を希望する者への支援

北海道へのU I Jターン等により就職を希望する方に、ハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、北海道と協力して道外からの人材誘致を進めるために、求職者の希望を踏まえた移住及び生活関連情報と企業情報をワンストップで提供する「北海道U・Iターンフェア」を東京圏等にて開催し、U I Jターン就職希望者のニーズに沿った移住と就職の実現を図る。