


令和8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      ハローワーク

## 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	-----	2
第3	令和8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・小規模事業者等への支援、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	-----	3
①	賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援	-----	3
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・正社員転換を行う企業への支援	-----	4
(4)	無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	-----	4
2	人手不足対策	-----	4
(1)	ハローワークにおける求人充足サービスの推進	-----	5
(2)	人手不足分野における人材確保支援	-----	5
(3)	医療・介護・保育分野における重点的な求人充足支援	-----	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	死亡災害の減少に向けた取組	-----	6
②	死傷災害の増加に歯止めをかける取組	-----	7
(2)	総合的なハラスメント防止対策の推進	-----	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求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進	-----	7
4	リ・スキリングによる能力向上支援	-----	7
(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	-----	8
(2)	求職者支援制度の活用促進	-----	8
(3)	公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	-----	9
(4)	人材開発支援助成金による人材育成の推進	-----	9
第4	令和8年度北海道労働局の重点施策	-----	9
1	雇用環境・均等行政の重点施策	-----	9
(1)	女性活躍推進に向けた取組促進等	-----	9
①	男女間賃金差異に係る情報公表等を契機とした女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康上の特性に係る健康課題への取組の推進等	-----	10
②	マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施	-----	10
(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	-----	10
①	仕事と育児・介護の両立支援	-----	11

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	-----	13
(3) フリーランスの就業環境の整備	-----	14
フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等		
2 労働基準行政の重点施策	-----	14
(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	-----	15
②高齢労働者の労働災害防止対策	-----	15
③業種別の労働災害防止対策	-----	15
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・小規模事業者等に対する支援	-----	16
③長時間労働につながる取引環境の見直し	-----	16
(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	-----	17
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	-----	18
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	-----	18
③雇用保険制度の適正な運営	-----	19
(2) 多様な人材の就労促進	-----	20
①高齢者の活躍促進	-----	20
②障害者の就労支援	-----	21
③外国人求職者への就職支援等	-----	22
④就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援	-----	23
⑤若者の就職支援	-----	23
(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	-----	24
②季節労働者に対する就労支援	-----	24
③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7年度は長引く物価高騰や諸経費の上昇等の影響、米国の関税措置による先行き不透明感を受けながらも、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、インバウンド需要にも牽引され、道内経済は引き続き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7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12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4分の1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 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（雇用環境・均等、労働基準、職業安定、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8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・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援**

〈課題〉

最低賃金については、「強い経済」を実現する総合経済対策～日本と日本人の底力で不安を希望に変える～（令和7年11月21日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の地域間格差の是正を図る」とされており、業務改善・設備投資に対する支援を強化するなど、中小企業・小規模事業者等が継続的に賃上げできる環境整備に取り組むことが不可欠である。

また、「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（令和8年1月23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。

さらに、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。

無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、令和6年4月から無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知を図る必要がある。

<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。

## 〈取組〉

### (1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備

#### ① 賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援

生産性向上（設備・人への投資等）、非正規雇用労働者の処遇改善及びより高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する賃上げ支援助成金パッケージについて周知を行う。

また、中小企業・小規模事業者等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。

加えて、働き方改革推進支援センターと連携し、事業者に対して、同センターが実施する個別相談やセミナーの活用を促す。

#### ② 最低賃金制度の適切な運営

道内の経済動向、地域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・小規模事業者等が継続的に賃上げしやすい環境整備の状況等を踏まえて、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、最低賃金を改正した際には、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

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等部又は職業安定部による報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高める。また、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企業に対し、監督署からの点検要請や監督署が実施する集団指導等の場における不合理な待遇差の解消に向けた取組の要請を実施するとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

加えて、同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえた改正「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合

理な待遇の禁止等に関する指針」等の円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分理解されるよう、周知・啓発に取り組む。

### (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、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、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実施する個別相談やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

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の事業主及び労働者に対する周知等により、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) 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

令和6年4月から労働条件の明示事項に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法第18条の規定により定められる無期転換ルールについて、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して、新たに令和7年12月に公表した「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」を含め、パンフレットやポータルサイト、説明会を通じて引き続き周知・啓発を図る。

## 2 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。

特に、医療・介護・保育の3分野においては、国民のいのちと暮らしを守るために必要不可欠な分野である一方、人材不足は他の分野より深刻な状況にあることを鑑み、当該3分野における人材確保支援が、厚生労働省全省を挙げた最重要取組として位置付けられたところであり、令和8年度における最重点課題として、強力な取組を推進していくこととする。

## 〈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、人手不足分野の人材確保に向けて取り組む。

### (3) 医療・介護・保育分野における重点的な求人充足支援

人手不足が顕著な6分野のうち、医療・介護・保育分野にあつては、国民の安心・安全な生活に直結する分野であるにもかかわらず人手不足が他の分野より深刻な状況にあり、特に、医療・介護の分野においては、少子高齢化の更なる進展によりこれまで以上の人材の確保が求められることを鑑み、当該3分野における求人充足支援について、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として厚生労働省の最重点取組に位置付けられたところであり、ハローワーク所長自ら関係事業所を訪問し、求人コンサルティングはもとより、事業主に対する直接的な求人要件緩和指導など、強力なアウトリーチ支援を推進することとする。

併せて、当該分野を希望する求職者の確保を、ハローワーク全所を挙げて取り組むこととし、特に、AIや自動化の進展により人材ニーズが先細ると想定される事務や製造等の職種希望者に対して職種転換を積極的に促し、医療・福祉を支える人材として再構成するべく、リ・スキリング支援や職務の切り出し等による入職ハードルの引き下げに努めていくこととする。

また、人材確保にあたっては雇用管理改善が重要であるため、北海道や介護労働安定センター北海道支部等の雇用管理改善支援の取組も踏まえ、適切に対応する。

## 3 誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備

### 〈課題〉

令和7年の労働災害による死亡者数は、令和7年12月速報値48人（新型コロナウイルス感染症を除く。）と前年同期より1人増加した。事故の型では、「墜落、転落」13人、

「はさまれ、巻き込まれ」11人、「交通事故（道路）」10人の順となっており、業種別で見ると、建設業15人、製造業6人、陸上貨物運送事業・林業・商業でそれぞれ5人となっている。

このため、これらの業種において、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、死傷者数は、6,575人（新型コロナウイルス感染症を除く。）となり前年同期比33人減少しており、事故の型では、「転倒」2,152人、「墜落・転落」1,126人、「動作の反動・無理な動作」1,002人の順となっている。

このため、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及び死傷災害の約3割を占める転倒災害については、死傷災害が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～3月）の路面凍結等による転倒など積雪寒冷地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もある。

また、パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向が顕著である他、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求職者等に対するハラスメント対策を盛り込んだ改正労働施策総合推進法等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。

#### 〈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 死亡災害の減少に向けた取組

###### ア 建設業

墜落・転落災害が約3割を占める建設業においては、時季的な労働災害発生状況を踏まえ、建設工事着工期（4月～6月）及び建設工事追い込み期（10月～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 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」に基づく指針の取組を実施する。

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。

###### ウ 陸上貨物運送事業

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などにより、「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、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。

## エ 林業

「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」及び「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等と連携したパトロールを引き続き実施する。

## オ 商業

労使の交通労働災害防止に向けた意識を高めるため、事業者等へ「交通労働災害防止のガイドライン」の周知と取組促進を図る。

### ② 死傷災害の増加に歯止めをかける取組

「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気運の醸成を図る。

また、北海道冬季ゼロ災運動についても、引き続き運動を実施する。

## (2) 総合的なハラスメント防止対策の推進

### 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。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。

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、本省で委託する事業主・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。

### ② カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進

令和7年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務付けられることとなったことを踏まえ、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組むとともに、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針等に基づき、着実な履行確保を図る。

また、事業主に対して、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。

#### 4 リ・スキリングによる能力向上支援

##### 〈課題〉

「我が国の生産年齢人口が減少し、労働供給制約が今後ますます厳しくなる中、賃上げと人手不足の緩和の好循環に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させるため、グローバル化の進展、DXの推進・生成系AIの普及など企業経営が複雑化していることも踏まえ、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。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、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。

##### 〈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

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「教育訓練給付金」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、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに教育訓練給付金の指定講座の拡大に資する情報を収集し、必要な訓練機会の確保に繋げる。

さらに、令和7年10月に創設された、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者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について引き続き周知を図る。

##### （2）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、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図る。そのため、局及びハローワークにおいては、本人の希望だけではなく、本人の職業能力や実務経験、求職条件、求職活動状況、訓練受講による就職可能性等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の資質向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。特に、eラーニング等のオンラインを活用した

訓練の受講を希望する者に対しては、適切な情報提供、意識付けとともに、本人の求職条件に合致した就職可能性を考慮した受講勧奨を行う。

### (3) 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、生成系AIの活用促進を踏まえた訓練カリキュラムの設定に努めるとともに、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、「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。特に、デザイン分野の就職率が低いことを踏まえ、本人の受講希望だけでなく、デザイン分野での就職可能性等について情報提供等を行い、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な受講勧奨を行う。

### (4) 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、企業内での人材育成を支援するため引き続き各コースの周知、活用勧奨を実施し、「事業展開等リ・スキリング支援コース」については適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。また、令和8年度までにデジタル人材を230万人確保するため、人材開発支援助成金では同年度にデジタル分野の受講者数69,000人を目指すこととしており、全てのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行う。

## **第4 令和8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〉

道内の女性の就業率は、高くなってきているものの、正規雇用比率は、いわゆる「L字カーブ」となっており、特に、20代後半から30代にかけては、全国を5%ポイント以上、下回っており（25～34歳の正規雇用比率：北海道64.7%、全国70.0%総務省「労働力調査（2024年）」）、正規雇用労働者としての就業継続に課題がある。また、男女の賃金差は、縮小しつつあるものの（令和6年78.3%、令和5年75.3%厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）、依然として格差が大きい。

女性管理職比率はこの20年程全体として右肩上がりの傾向にあるものの、直近の国勢調査によると道内における女性管理職比率は、13.9%と全国15.2%を下回っている。（総務省「国勢調査」）

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間賃金差異や女性管理職比率の情報公表等を契機として女性活躍推進の取組をより一層進める必要がある。

#### 〈取組〉

- ① 男女間賃金差異に係る情報公表等を契機とした女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康上の特性に係る健康課題への取組の推進等

男女間賃金差異は、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扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図る。

また、令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その改正内容及び要因分析と説明欄の活用の重要性について労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、あわせて女性の活躍推進企業データベースの積極的な活用勧奨を図る。さらに、計画的な報告徴収等の実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の着実な履行確保を図る。

加えて、女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設されたえるぼしプラス認定制度の周知と取得勧奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進する。

- ② マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

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。

- (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、男女ともに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。

仕事と育児等の両立については、「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50%、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月に改正法が公布され令和7年4月と10月に段階的に施行されている、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 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を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案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 男女ともに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男女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行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や「企業版両親学級開催マニュアル」等の研修資料の活用促進、並びに中小企業育児・介護休業等推進支援事業において実施する労務管理専門家による個別支援の周知とあわせて、特に、「育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、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（派遣受入れを含む）を実施した事業主」、「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場合や有給の子の看護等休暇制度を導入した事業主」等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。

#### 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育児・介護休業法の改正について、労使に十分理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。改正後の制度に対応するための体制整備を含め、事業主による仕事と介護の両立支援の取組が有機的に連携され、一層の効果を上げられるよう、実務的な仕事と介護の両立支援の具体化に関する事業主や雇用管理者のための支援ツールを厚生労働省HPに掲載しているところ、企業の同支援ツールの利用を促進する。

また、地域包括支援センター等と連携し介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、仕事と介護の両立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。

#### エ 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ついて、有効期限を10年延長した上で、常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し同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、労使に十分に理解されるよう、労使団体等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101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、令和7年4月から「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が引き上げられたこと等を踏まえ、省令の改正内容についても引き続き周知するとともに、新基準を満たした認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

#### オ 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」の制度の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、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や相談支援を行う。

#### カ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

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」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努める。

#### 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 適切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たとともに、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ことも踏まえ、適切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。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行う。加えて、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、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に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底する。

#### 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

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に向けて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

労働施策総合推進法に基づく協議会においては、中小企業・小規模事業者等における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、支援策の情報共有を図ることとしている。

北海道政労使会議（北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会）を労働施策総合推進法に基づく協議会に位置付け、同会議の開催により、賃金上昇に向けた機運の醸成を図り、生産性の向上を通じ、持続的・構造的な賃上げに繋げる。

### （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、フリーランス・事業者間取引適正化等法について、引き続き、履行確保を図る必要がある。

また、実態として労働者に該当するような働き方をしている方が労働基準法等に基づく保護を受けられるよう、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に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、引き続き、本法の着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから発注者との間の取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「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。

本年度は、第14次労働災害防止推進計画の4年目であることから、目標達成に向けて、次の取組を着実に推進する。

## 〈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 高年齢労働者の労働災害防止対策

高年齢者の労働災害防止のための指針及び中小企業・小規模事業者等による高年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 小売業・社会福祉施設

「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S A F E協議会」及び「北海道介護施設S A F E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気運の醸成を図る。（再掲）

#### イ 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」に基づく指針の取組を実施する。

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。（再掲）

#### ウ 建設業

建設業における時季的な労働災害発生状況を踏まえ、建設工事着工期（4月～6月）及び建設工事追い込み期（10月～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。（再掲）

#### エ 陸上貨物運送事業

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などにより、「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、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。（再掲）

### 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。

## 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

令和7年6月に義務化された、熱中症による健康障害を防ぐために事業主が講ずべき措置の適正な実施とともに、各事業所において、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8年の道内総生産が前年度を上回ることが予想されている一方、人手不足は深刻化している。

このような状況の中、令和6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、対前年度比8.0%増加となる52.0%で違法な時間外労働が認められ、令和7年度も同様に推移していることから、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。

### 〈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・小規模事業者等に対する支援

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・小規模事業者等に対し、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による取組支援を行うとともに、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 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・委託事業者の働き方改革に伴う取引先中小事業者への「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約6割で推移しており、その違反内容も時間外・休日労働、割増賃金、労働条件の明示が不十分の順となっている。

このため、監督署に寄せられる各種相談などから、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。

また、労働基準関係法令が遵守されるよう、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、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正な対応が必要である。

さらに、北海道の宿泊業においては、人手不足の状況下、インバウンド需要の回復に伴う延べ宿泊者数の増加等による労働時間の増加等、法定労働条件の確保改善を図る必要がある。

〈取組〉

① 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。(再掲)

また、時間外・休日労働に関する協定届の不備については、適切に指導する。

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 宿泊業における法定労働条件の確保改善を図るため、重点的に監督指導を実施する。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

〈課題〉

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を行い、長期未決件数を減少させる必要がある。

#### 〈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。
- 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4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 オンライン職業相談の実施による利便性の更なる向上

令和7年1月からオンライン・ハローワークシステムにより全国統一的な運用が行われているオンラインによる職業相談について、物理的・身体的事情等により来所が困難な者はもとより、これ以外の求職者に対する積極的な実施により、あらゆる求職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、オンライン職業相談の実施を前面に打ち出した利用勧奨等により「オンライン慣れ」している、主に若年者の未利用者層に対する利用促進を図る。

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

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令和7年1月から紹介事業の許可条件に追加し、令和7年4月から募集情報等提供事業につい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、職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組む。

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、適切に指導する。

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。

今後、厚生労働省において電子申請による手続きの改善等を図り、令和10年10月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大に向けて、行政サービス向上の観点から更なるデジタル技術の活用を進めていくこととされているので、当局においても、事業主に対して電子申請の利用促進を図る。

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、足下では不正受給事案は減少傾向にあるものの、社会保険労務士による不正受給事案が発生するなどの状況を踏まえ、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 高齢者の活躍促進

ア 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

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41.6%と全国の34.8%を上回るものの、働く意欲がある高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、高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高齢者雇用安定法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

地域の高齢者の就業促進を図るため、様々な機関が連携して高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」について自治体等への周知を行い、地域ニーズを踏まえた高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、今後、令和8年7月には法定雇用率が2.7%に引き上げが予定されていることから、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる中小企業へ周知・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、特に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「障害者雇用ゼロ企業」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 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。

### ウ 障害者の雇用を促進するためのテレワーク支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、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ほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が

委託して実施する企業向けの相談支援及びセミナーに誘導することを通じて、障害者の雇用を普及促進するためのテレワークの推進を図る。

#### 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、今後、令和8年7月には法定雇用率が3.0%に引き上げが予定されている。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の雇用率が未達成の機関も多いことから、局幹部による未達成解消に向けた直接指導をさらに積極的に実施する。

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 外国人求職者への就職支援等

#### 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、自治体や各関係機関と連携し、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俱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

加速度的に増加する外国人雇用事業所に対し、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。

さらに、各関係機関と連携し、セミナー等の機会を活用し、広く事業主に向けた適正な雇用管理に関する啓発に努める。

加えて、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 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

##### ア 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7年度から当局札幌所にて実施している、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「課題解決型支援事業」を令和8年度においても引き続き実施し、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。

##### イ 専門窓口等における就労支援

ハローワークにおいて、就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者を対象とした専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練に関する助言、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、個々の状況や課題を踏まえ、就職から職場定着までの一貫した支援を実施する。

これらの支援については、それぞれの専門分野を担う担当者によるチーム制により、関係機関とも連携しながら、計画的かつ総合的に取り組む。

#### 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歳までの、就労に当たって課題を抱える無業者等を対象に、地方公共団体その他関係機関と連携しながら、職業的自立に向けた専門的な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、学校や関係機関との情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、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もと、きめ細かな個別支援を実施する。

また、専門家や関係機関とも連携し、心理的なサポートを含め、就職後の職場定着も見据えた総合的な支援を行うとともに、高等学校等に対しては、ハローワークによる支援内容の丁寧な周知等を通じて、連携の強化を図る。

さらに、新規学卒者の就職状況は改善傾向にある一方、人口減少の進行に伴い、中長期的には若年労働者人口の減少が見込まれる中で、企業における新規学卒者等の人材確保の困難化や早期離職の問題が顕在化している。このため、

ユースエール認定の取得促進等を通じて、魅力ある職場を作ろうとする企業の取組を支援するとともに、求人事業者の特徴や雇用管理の状況、若者の採用・育成に関する取組等を把握し、仕事内容や働き方、職場の雰囲気など、学生にとってわかりやすい形で整理した求人情報として提供することにより、地域の中小企業における新規学卒者等の人材確保を支援する。

#### 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、就職後の定着支援などを実施し、ステップアップ型の計画的かつ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2024年で約287万人と2014年より12%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に推進するとともに、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 季節労働者に対する就労支援

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、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募集要領に基づき適正に評価・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。

③ 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UIJターン等により就職を希望する者に対し、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、道外からの人材誘致を進める。

また、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おいて開催し、UIJ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とともに、道内企業との円滑なマッチングを促進する。