令和７年度　基本評価調書	所管部局	経済部	所管課	雇用労政課

施策名	就業環境の整備	施策コード	0522
政策の柱	就業・就労環境	政策体系コード	2(4)B
関連重点戦略計画等	北海道創生総合戦略、知事の基本政策、北海道Ｓｏｃｉｅｔｙ５．０推進計画	事務事業数	13
特定分野別計画	第２期北海道雇用・人材対策基本計画		
SDGs		総合判定	順調

予算額（千円）	R5	31,112千円	R6	31,124千円	R7	56,332千円

施策目標	長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進など「働き方改革」を推進するとともに、テレワークなど多様で柔軟な働き方の普及・促進、就業環境の整備や、労働関係法令の遵守、雇用形態や就業形態にかかわらない公正な待遇の確保などに向けた取組を促進する。
現状と課題	（安心して働ける就業環境の整備） 誰もが働きやすい環境づくりを進めるため、長時間労働の是正や年次有給休暇の円滑な取得をはじめ、安全で健康に働ける職場環境の整備など働き方改革を推進するとともに、不安定な就労状態にある非正規労働者の正社員化を進める必要がある。

<主な取組>

今年度の取組	（安心して働ける就業環境の整備） ①働き方改革関連法や働き方改革に取り組む企業の優良事例の普及 ②非正規労働者の正社員化支援 ③働き方改革推進企業の認定・表彰 ④ハラスメント・労働相談コールの設置 ⑤職業病対策懇談会、労働災害防止会議、労働問題セミナーの開催 ⑥働き方改革関連特別相談窓口の設置 などを実施
実績と成果	（安心して働ける就業環境の整備） ①、③働き方改革推進企業認定(R6:707社、R5:658社、R4:670社)、企業表彰(R6:6社、R5:4社、R4:4社）、認定企業の詳細や表彰企業の取組事例をホームページで公開することにより、働き方改革に取り組む企業の周知に加え、今後取り組む企業に対しての啓発を図ることができた。 ②非正規労働者正規化支援として、専門家による個別支援(R6:79社：R5:60社、R4:59社)することにより、R6年度は39名が正社員へ転換された。(R5:32名、R4:19名、R3:3名) ④労働相談ホットライン(R6:1210件、R5:1,092件、R4:814件)により、労使双方から様々な相談を受け、豊富な経験と実績のある専門家により公正・公平な立場からの適切なアドバイスを行うことができた。 ⑤職業病対策懇談会をオンライン開催し、北海道における職業性疾病の防止のための諸方策について、意見交換を行った。 労働災害防止会議を本庁及び振興局にて開催(R6:15回、R5:15回、R4:31回)し、労働災害の発生防止に資する情報提供を行うなどにより、発注部局の取組を促すことができた。 労働問題セミナー開催（R6:20回、R5:23回、R4:18回）中小企業における労働環境の整備や労働者の健康確保と快適な職場環境の形成などによる働き方改革、ハラスメント防止の推進に寄与した。 ⑥働き方改革関連特別相談窓口を設置することで、道内企業の労務問題解決に貢献した。 （R6:10件、R5:8件、R4：10件） ⑦「北海道カスタマーハラスメント防止条例」に基づき、カスハラ防止対策の普及啓発を図るため、各種施策を実施予定。 ⑧職場環境の改善による「働き方改革」の取り組みを推進するため、道内企業における人材育成や伴走支援等各種施策を実施予定。

参考HP①	第２期北海道雇用・人材対策基本計画	https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/183363.html
参考HP②	働き方改革推進室	https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/
参考HP③		

令和７年度　基本評価調書	【2(4)B_0522】就業環境の整備

<指標分析>　*成果指標の基準　要件(1)：アウトカム指標、要件(2)：「施策目標」や「現状と課題」に直結、要件(3)：総合計画等に掲げる指標*

成果指標①	増減方向	減少	単位	過年度①	過年度②	最新年度	最終目標	達成率	判定
年間総労働時間（フルタイム労働者）（暦年）			時間	R4年度	R5年度	R6年度	R14年度	101.3%	A （100%以上）
			目標値	1,950	1,940	1,930	1,923		
			実績値	1,954	1,929	1,905			

設定理由 *要件(1)(2)*	長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進など「働き方改革」を推進するとともに、テレワークなど多様で柔軟な働き方の普及・促進、就業環境の整備や、労働関係法令の遵守、雇用形態や就業形態にかかわらない公正な待遇の確保などに向けた取組を促進する。
公表時期	毎年調査、5月公表
根拠計画等 *要件(3)*	北海道総合計画、北海道創生総合戦略、第２期北海道雇用・人材対策基本計画

分析（主な取組と成果）

国と連携を図りながら、労働時間の縮減に向けた啓発に努めたことから、目標を上回った。働き方改革のさらなる推進により、今後も年間総労働時間の減少が見込まれる。

成果指標②	増減方向	増加	単位	過年度①	過年度②	最新年度	最終目標	達成率	判定
育児休業取得率（男性）			%	R4年度	R5年度	R6年度	R15年度	110.0%	A （100%以上）
			目標値	10.3	10.5	30.0	85.0		
			実績値	19.2	29.4	33.0			

設定理由 *要件(1)(2)*	子育てを社会全体で支援する体制づくりの状況を測る指標であり、男性の育児休業取得の促進という課題の取り組みに関する成果を測る指標として設定。
公表時期	毎年調査、1月頃公表
根拠計画等 *要件(3)*	北海道総合計画、北海道創生総合戦略、第２期北海道雇用・人材対策基本計画

分析（主な取組と成果）

目標を達成できた理由として、各種ガイドブックの作成による育児休業制度の周知・啓発に取り組むことにより、男性育児休業取得率の向上が見られた。

成果指標③	増減方向	増加	単位	過年度①	過年度②	最新年度	最終目標	達成率	判定
育児休業取得率（女性）			%	R4年度	R5年度	R6年度	R15年度	89.9%	C （80%以上90%未満）
			目標値	90.0	90.0	90.0	90.0		
			実績値	83.0	83.5	80.9			

設定理由 *要件(1)(2)*	子育てを社会全体で支援する体制づくりの状況を測る指標であり、女性が活躍できる職場環境づくりの取り組みに関する成果を測る指標として設定。
公表時期	毎年調査、1月頃公表
根拠計画等 *要件(3)*	北海道総合計画、北海道創生総合戦略、第２期北海道雇用・人材対策基本計画

分析（主な取組と成果）

北海道働き方改革推進企業認定制度で認定された企業の取組紹介や表彰の実施による普及啓発を通じて、取得率を80%以上に維持できたが、共働き世帯が増加、男性の育児休業取得率向上に伴い、女性の取得率が頭打ちになっていることから、今後は、男女ともに育児休業を取得できるよう、引き続き普及啓発を強化していく必要がある。

成果指標④	増減方向	増加	単位	過年度①	過年度②	最新年度	最終目標	達成率	判定
年次有給休暇取得率			%	R4年度	R5年度	R6年度	R9年度	91.6%	B （90%以上100%未満）
			目標値	67.0	68.0	70.0	70.0		
			実績値	59.6	61.9	64.1			

設定理由 *要件(1)(2)*	労働者が健康を確保しつつ、仕事と生活の調和を実現する状況を測る指標であり、課題である働き方改革の推進に向けた取組に関する成果を測る指標として設定。
公表時期	毎年調査、1月頃公表
根拠計画等 *要件(3)*	北海道創生総合戦略、第２期北海道雇用・人材対策基本計画

分析（主な取組と成果）

働き方改革に取り組む企業の認定を行うなど、年次有給休暇取得促進に向けた普及啓発に努めたことから、過年度実績を上回ったものの、目標は達成できなかったため、引き続き、普及啓発の取組を継続していく必要がある。

成果指標⑤	増減方向	増加	単位	過年度①	過年度②	最新年度	最終目標	達成率	判定
北海道働き方改革推進企業認定数			社	R4年度	R5年度	R6年度	R9年度	94.3%	B （90%以上100%未満）
			目標値	650	700	750	850		
			実績値	670	658	707			

設定理由 *要件(1)(2)*	道が「北海道働き方改革推進企業認定制度実施要綱」で定める基準及び要件を満たすものとして認定した企業数で、働き方改革の推進に向けた取り組み状況を測る指標であり、課題である仕事と家庭の両立支援等に向けた取り組みの成果を測る指標として設定。
公表時期	毎年調査、3月末確定
根拠計画等 *要件(3)*	北海道創生総合戦略、第２期北海道雇用・人材対策基本計画

分析（主な取組と成果）

「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」を３つの柱とした様々な働き方改革の取組を幅広く評価項目とした「北海道働き方改革推進企業認定制度」の普及啓発により概ね目標は達成できたが、今後は目標達成に向けた制度の周知強化が必要と考える。

令和７年度　基本評価調書	【2(4)B_0522】就業環境の整備

<取組分析（連携状況、緊急性・優先性）>

連携状況	（課題） 「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向け、官民一体となって取り組むことが必要であると国で示されており、庁内部局間の連携に限らず、民間企業等と連携しての男性育休の取得促進が求められている。 （取組と成果） 働き方改革推進室において、環境生活部、保健福祉部など関係部局で構成する庁内横断プロジェクト（育休取得促進プロジェクト）を設置し、道内企業における男性の育児休業取得促進に向けた取組を行っており、会議による課題・取組の共有を図ったほか、部局間連携によるセミナーの開催などを行った。また、厚生労働省北海道労働局との連携により、改正育児・介護休業法の説明会を開催し、道内企業に対して普及啓発を図った。
緊急性・優先性	（課題） 本道の年間総労働時間は全国を下回っている傾向(R6:北海道1,905時間、全国1,928時間）にあるが、更なる就業環境改善によるﾜｰｸ・ﾗｲﾌ・ﾊﾞﾗﾝｽの実現が課題となっている。 （取組と成果） 長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進などの働き方改革に取り組む中小企業への支援の充実・強化について、国に要望している。（R7年6月）

<取組分析（その他統計数値等）>

その他統計数値等①	過年度①	過年度②	最新年度
非正規雇用労働者の割合（出典：総務省「労働力調査」）	R4年度 38.8%	R5年度 38.6%	R6年度 38.2%

（課題）

非正規雇用労働者の方は不安定な就労状態にあることが多いなどの課題もあることから、望まない非正規雇用労働者の数を減らしていく必要がある。

（取組状況や実績、今後の見込みなど）	判定
ホームページ等による周知・広報や、北海道働き方改革推進企業認定制度における加点等を行うことで企業の取組を後押しすることで、非正規雇用労働者の割合低下に繋がった。	a

その他統計数値等②	過年度①	過年度②	最新年度
非正規雇用労働者処遇改善支援事業における非正規労働者が正社員化した数（北海道経済部調べ）	R4年度 19人 ※目標値14人	R5年度 32人 ※目標値14人	R6年度 39人 ※目標値14人

（課題）

全国より早いスピードで人口減少や少子高齢化が進展し、人手不足が深刻化する中、道内経済の持続的発展を促すため、道内の雇用者のうち4割近くを占める非正規労働者の処遇を改善し、定着を図っていく必要がある。

（取組状況や実績、今後の見込みなど）	判定
本事業において独自に設定している目標値「正社員化数14名以上」は、アンケート調査やセミナーを実施することにより、支援を必要とする事業主に的確にアプローチすることができた結果、目標値を上回ることができた。	a

その他統計数値等③	過年度①	過年度②	最新年度

（課題）

（取組状況や実績、今後の見込みなど）	判定

令和７年度　基本評価調書	【2(4)B_0522】就業環境の整備

<一次政策評価（実施機関が行う政策評価）>　※「指標判定」と「その他統計数値等」はそれぞれ指標等の平均を算出

指標判定	B	連携状況	○	総合判定	順調
		緊急性・優先性	○		
		その他統計数値等	a		

■判定が「D」の成果指標
（該当なし）

	対応方針番号	内容
今後の対応方針	①	職場環境を整備するため、企業における働き方改革の取組を推進する必要があることから、更なる関係法令や制度の普及啓発とともに、働き方改革に取り組む企業の認定を行うなど、誰もが働きやすい職場環境づくりを支援する。
	②	
	③	

<二次政策評価（知事が行う政策評価）>

二次政策評価意見	【施策目標の達成状況】 総合計画に掲げる、仕事と家庭の両立に向け、育児休業制度等の十分な活用の促進、働き方改革に取り組む企業への支援などを通じ、職場環境の整備を促進することが重要であり、総合計画の政策目標の実現に向け、取組の一層の推進を検討すること。

前年度の二次政策評価意見（区分）

<一次政策評価を踏まえた対応状況（３月末時点）>

	対応方針番号	内容
翌年度の対応状況	①	職場環境を整備するためには、企業における働き方改革の取組を推進する必要があることから、各地域におけるセミナーの開催や専門家による個別支援を通じて更なる関係法令や制度の普及啓発とともに、働き方改革に取り組む企業の認定を行うなど、誰もが働きやすい職場環境づくりを支援する。
	②	
	③	

<二次政策評価意見への対応状況（３月末時点）>

二次政策評価意見への対応状況	各地域におけるセミナーの開催、専門家による個別支援等を通じて育児休業制度の周知強化を図っており、令和７年度における女性の育児休業取得率は92.5%となったことから、総合計画に掲げる目標値を達成した。今後も目標達成が維持できるよう取組を推進する。

令和７年度　事務事業評価調書

施策名	就業環境の整備	施策コード	0522

整理番号	重複施策	経費区分	事務事業名	事務事業概要	課・局室名	前年度からの繰越事業費（千円）	事業費（千円）	うち一般財源	執行体制 本庁	執行体制 出先機関	執行体制 人工計	フルコスト（千円）	一次政策評価 対応方針番号	一次政策評価 方向性	二次政策評価意見	３月末時点における対応 二次評価意見への対応状況	３月末時点における対応 翌年度の方向性
0801		事務（0予算）	雇用労働施策の推進に関する事務	雇用労政施策の企画や関係団体や市町村、国等との調整、調査・分析、法令・要綱等に基づく措置・指導等の業務	雇用労政課	0	0	0	4.1	2.9	7.0	57,225					
0802		事務（0予算）	その他内部管理事務	職員の服務、研修、人事、道議会事務、文書事務、予算・決算、福利厚生等課内の庶務に関する事務全般	雇用労政課	0	0	0	2.1	0.0	2.1	17,168					
0804		一般	ゆとり推進費（中小企業労働福祉推進事業費）（北海道医師会分）	職業病・労働災害の防止及び職場の健康管理の促進を図るため、（一社）北海道医師会が行う産業医等の研修事業に対して補助	雇用労政課	0	1,050	1,050	0.1	0.0	0.1	1,868					
0805	0520	一般	ゆとり推進費（中小企業労働福祉推進事業費）（団体補助金を除く）	労働問題のテーマについての企業の取組状況と把握。労働災害・職業病対策に関する意見交換・普及啓発	雇用労政課	0	311	311	0.4	1.8	2.2	18,296					
0806	520	一般	ゆとり推進費（誰もが働きやすい職場環境づくり事業費）	仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備を図るため、両立支援に関する法令や制度の普及啓発	雇用労政課	0	429	429	1.5	0.6	2.1	17,597	①	改善（指標分析）	【施策目標の達成状況、事務事業の有効性】 ※基本評価調書 <二次政策評価>参照	※基本評価調書 <二次政策評価意見への対応状況>参照	改善
0807		一般	総務管理諸費（諸費）（労働金庫検査指導費）	労働金庫が勤労者福祉の向上を目的とする協同組織の金融機関として、その機能を十分発揮できるよう立入検査、指導を行う	雇用労政課	0	103	103	0.5	0.0	0.5	4,191					
0808		事務（0予算）	労働関係資料整備に係る事務	北海道労働資料センターの管理運営業務	雇用労政課	0	0	0	0.3	0.0	0.3	2,453					
0809	0520,0521	一般	潜在人材新規就業等支援事業費（第２世代交付金）	女性・高齢者・障がい者といった潜在的労働力の掘り起こしを行うとともに、短時間業務の切り出しなどによる企業の新たな求人の創出を支援し、両者のマッチングにより、道内の新規就業を促進する。	雇用労政課	0	11,840	6,016	1.0	0.2	1.2	21,650					
0811		事務（0予算）	その他の就業環境整備に係る取組	就業環境実態調査に係るとりまとめ （道内の民間企業における就業環境と動向を把握するための調査を実施）	雇用労政課	0	0	0	0.2	0.2	0.4	3,270					
0814		事務（0予算）	働き方改革関連特別相談窓口の設置	働き方改革やテレワークに関する地域の中小企業等の相談対応の強化を図るため、本庁及び各(総合)振興局に相談窓口を設置し、国と連携した専門家による相談・助言等を行う。	雇用労政課	0	0	0	0.1	0.0	0.1	818					
0828		一般	非正規雇用労働者処遇改善支援事業（地プロ）	非正規雇用労働者の処遇を改善するため、道内中小企業に対して支援プログラムを提供し、従業員の正規化や最低賃金の引き上げ、同一労働同一賃金といった非正規雇用労働者の処遇改善に向けた事業者支援を実施	雇用労政課	0	13,879	2,776	0.5	0.3	0.8	20,419					
0829		一般	カスタマーハラスメント防止対策事業費	「北海道カスタマーハラスメント防止条例」に基づき、従業者等の心身の健康を保持するとともに、事業者等が顧客等との良好な関係のもと安定的に事業を継続することを促進し、社会経済の健全な発展を図ることを目的に、各種カスハラ対策を実施する。	雇用労政課	0	10,175	10,175	0.2	0.0	0.2	11,810					
0949	0518	一般	戦略産業人材確保支援事業（地プロ）	道が設定する戦略的雇用創出産業における人材確保に向けた企業の意識改革や採用戦略の展開、職場定着に向けた就業環境改善等の取組を支援し、雇用の創出・安定を図る。	産業人材課 雇用労政課	0	18,545	3,709	1.3	0.3	1.6	31,625					
計						0	56,332	24,569	12.3	6.3	18.6						