北海道

北海道雇用･人材対策基本計画

令和２年（2020 年）３月

北　　海　　道

《 目　　次 》

第Ⅰ章　基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
1　計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
2　計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
3　計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
4　計画の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
5　計画のめざす姿と推進力・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第Ⅱ章　雇用を取り巻く状況と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
1　雇用を取り巻く状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
（1）人口・就業者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
（2）景気動向・産業構造・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
（3）雇用情勢等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
（4）第４期北海道雇用創出基本計画の成果と検証・・・・・・・ 8
2　雇用を取り巻く課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
（1）「多様な方々の労働参加」への対応 ・・・・・・・・・・・・ 10
（2）「安心して働ける環境づくり」への対応 ・・・・・・・・・・ 10
（3）「地域を支える産業の活性化」への対応 ・・・・・・・・・・ 10

第Ⅲ章　良質で安定的な雇用の実現に向けた取組・・・・・・・・・ 11
1　人材の育成・確保・・・・・・・ 12
（1）労働参加の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
①女性への就業支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
②高齢者への就業支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
③障がい者への就業支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
④長期無業者等への職業的自立支援・・・・・・・・・・・・・・ 15
⑤季節労働者の通年雇用化の促進・・・・・・・・・・・・・・・ 16
（2）新規学卒者等の道内就職の促進・・・・・・・・・・・・・・・ 17
（3）人材の誘致・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
①ＵＩターンの促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
②外国人材の受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
（4）求人・求職のマッチング・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
（5）知識・技能の習得・向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
①地域を支える産業の担い手の育成・・・・・・・・・・・・・・ 21
②多様な訓練機会の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22

《 目　　次 》

2　就業環境の整備・・・・・・・ 23
（１）労働時間や待遇などの改善・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
（２）多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備・・・・・・・・ 24
（３）子育て・介護・治療と仕事の両立支援・・・・・・・・・・ 25
（４）従業員の職場定着への支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
3　生産性や収益力の向上・・・・・・・ 27
（１）中小・小規模企業の経営力の向上・・・・・・・・・・・・ 27
（２）地域産業の付加価値向上や省力化・効率化・・・・・・・・ 28
（３）成長分野への展開・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
①ものづくり産業の振興・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
②新しい分野の産業育成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
（４）北海道ブランドの発信力強化と体制整備・・・・・・・・・ 31
（５）道外・海外からの投資促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
4　雇用のセーフティネットの整備・・・・・・・ 33

第Ⅳ章　計画の推進管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
1　推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
2　推進計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
3　点検評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34

付属資料
「働き方改革の推進」に係る業種別の現状・課題・取組の方向性・・・・ 36

資料集・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 40

北海道雇用創出基本条例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43

第１章　基本的な考え方

１　計画策定の趣旨

道では、北海道雇用創出基本条例（平成 17 年北海道条例 58 号）に基づき、平成 17 年７月より、４期に渡り「北海道雇用創出基本計画」を順次策定し、雇用の受け皿づくりや就業の促進などに取り組んできました。

このたび、現行計画の計画期間が令和元年度で終了することから、本道を取り巻く経済・雇用情勢や、これまでの施策の実施状況などを踏まえ、雇用・労働に関する諸課題への的確な対応を図りながら、良質で安定的な雇用の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進していくため、令和２年度をスタートとする新たな基本計画を策定するものです。

なお、これまで厳しい雇用情勢を背景に、雇用の受け皿づくりに重きをおいた基本計画としてきましたが、人口減少や少子高齢化の進展による人手不足への対応が、喫緊の課題として重要性が増していること、また、働き方改革をはじめ、人々のライフスタイルや価値観の変化などによる多様な働き方・生き方を踏まえた取組が求められていることなどから、今回新たに策定する基本計画の名称を「北海道雇用・人材対策基本計画」に変更します。

２　計画の位置づけ

本計画は、北海道雇用創出基本条例第 10 条に基づく「雇用の創出に関する基本的な計画」として策定するものです。

なお、本計画は、北海道総合計画（平成 28 年度～令和７年度）の特定分野別計画です。

また、本計画は、雇用・労働に関する諸課題への的確な対応を図りながら、良質で安定的な雇用の実現に向けた施策を、総合的かつ計画的に推進していくための基本的な方向を示すものであり、持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）の理念と合致する施策を推進するものです。

３　計画の期間

本計画の期間は、令和２年度から令和５年度までの４年間とします。

4　計画の目標

（1）労 働 力 率：令和５年で 60%以上を目指します。

（2）労働力人口：令和５年で 274 万人以上（令和元年比１万人増）を目指します。

【労働力率・労働力人口の考え方】

・今後も人口減少が進行する中にあって、働く意欲を持つ方々の維持・拡大が必要であることから、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2018 年推計）」や、道の「北海道人口ビジョン（改定版）」で示す人口の将来見通しなども参考にして、4 年後の男女別、年齢階層別の人口動態などを踏まえ、令和５年に労働力率 60%以上、労働力人口 274 万人以上（令和元年比１万人増）となることを目標とします。

・現状値（令和元年）　労働力率：58.2%　　労働力人口：273 万人

※労働力率（%）＝労働力人口／15 歳以上人口×100
※労働力人口＝15 歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの
※総務省「労働力調査」により毎年の数値を確認

（3）就　業　率：計画期間内の各年において前年より上昇を目指します。

【就業率の考え方】

・労働市場への参加者を確実に就業につなげるため、就業率の毎年の着実な上昇を目標とします。

・現状値（令和元年）　就業率：56.7%

※就業率（%）＝就業者数／15 歳以上人口×100
※総務省「労働力調査」により毎年の数値を確認

5　計画のめざす姿と推進力

（1）計画のめざす姿

北海道雇用創出基本条例の前文では、「道民一人ひとりが、北海道の可能性を見つめ直し、北海道の豊かな資源や特性を生かし、意欲や挑戦する気概を持って、産業の活性化と雇用の創出に取り組んでいく必要がある」としており、そうした考え方に立って、「道民が豊かで安心して暮らせる、希望の持てる地域社会を築いていく」ために、この条例を制定するとしています。

こうした条例制定の趣旨も踏まえつつ、また、人手不足への対応や働き方改革の推進といった課題にも対応するため、この北海道雇用・人材対策基本計画のめざす姿は次のとおりとします。

めざす姿

『将来に希望を持って働き、豊かで安心して暮らせる社会』

人口減少・人手不足といった困難を、今後の活性化につながる機会と捉え、
企業経営や働き方の改革を進め、良質で安定的な雇用を実現し、
働く意欲のある方々を増やすとともに、
道民が、それぞれのライフステージに応じて、経験や能力を発揮し、
地域を支える産業の活性化が図られる好循環を生み出し、
将来に希望をもって働き、豊かで安心して暮らせる社会の構築を目指します。

（２） 計画の推進力

この計画を推進するためには、道はもとより、国や市町村などの行政機関、事業者、産業・労働関係団体のみならず、道民一人ひとりが多様な主体として、その力を結集していくことが必要なことから、次に掲げる事項を計画の推進力として、持続的な取組を展開します。

①　事業者と働く人々の意欲と挑戦

地域産業の活性化や働き方改革に取り組みながら、良質で安定的な雇用を実現し、道民一人ひとりが、それぞれのライフステージに応じて、経験や能力を発揮するためには、事業者と働く人々の意欲と挑戦が不可欠です。

このことから、事業者においては、人口や産業構造の変化などに適切に対応しつつ、働く人々の意欲及び能力に応じて就業することができる環境整備に努めることが、人材の確保や競争力の強化につながるという観点に立つことが必要です。こうした観点に立ち、雇用形態や就業形態に関わらない公正な待遇の確保とともに、多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備、適切な職業訓練機会などを提供しながら、自立的、意欲的かつ創造的な事業経営に取り組み、良質で安定的な雇用を実現することが求められています。

また、働く人々においては、在学中から職業観や就労意識の形成に努めるとともに、地域産業についての理解を深めるほか、生涯現役社会を見据え、柔軟かつ積極的な職業生活を設計し、生涯を通じた職業能力の向上などに努めることが期待されています。

②　地域の創意に満ちた取組

若者の流出など地域が抱える課題を解決するためには、地域の関係者が連携・協働しながら、地域の特性などを生かした創意に満ちた取組を主体的に行うことが不可欠です。

このような地域の取組を促す上で、市町村が果たす役割は極めて重要であることから、行政、経済団体、労働団体、教育機関で構成されている「地域雇用ネットワーク会議」なども活用しながら、道と市町村をはじめとする地域が一体となって、地域の雇用・産業の実態を把握・共有するとともに、地域の特性や豊かな地域資源を生かしながら、地域経済を支える産業団体や民間企業、ＮＰＯ、大学など多様な主体との連携・協働による、創意に満ちた取組を持続的に推進することが求められています。

③　分野横断的な連携・協働

複雑化する社会的な課題やニーズに対応するためには、国や関係機関はもとより、様々な分野との横断的な連携・協働、さらには民間ノウハウなどあらゆる知恵や力を活用することが不可欠です。

このことから、北海道労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と北海道が、平成 27 年 8 月に締結した「北海道労働政策協定」に基づいて、三者が連携・協力して、効果的な就業支援や就業環境整備の推進、人材育成などに取り組むとともに、北海道経済産業局など関係機関との情報共有などを通じ、それぞれが有する施策などの効果的な相互活用を図ります。

また、関係機関のトップが幅広く意見交換を行う「北海道雇用政策推進会議」なども活用しながら、産業、労働、教育、福祉、まちづくりなど様々な分野との連携の強化・協働による、施策の一体的な展開により、施策効果の最大化を図ります。

さらに、民間ノウハウなど道内外からのあらゆる知恵や力の活用をはじめ、企業等との協働事業などによる効率的・効果的な施策の推進を図ります。

第Ⅱ章　雇用を取り巻く状況と課題

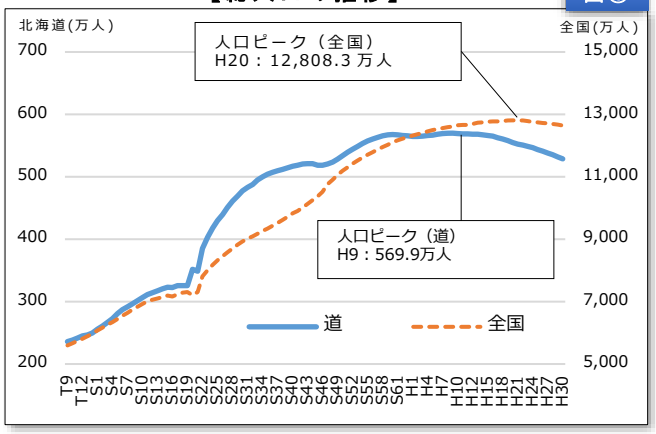
1　雇用を取り巻く状況

（1）人口・就業者

＜人口の状況＞

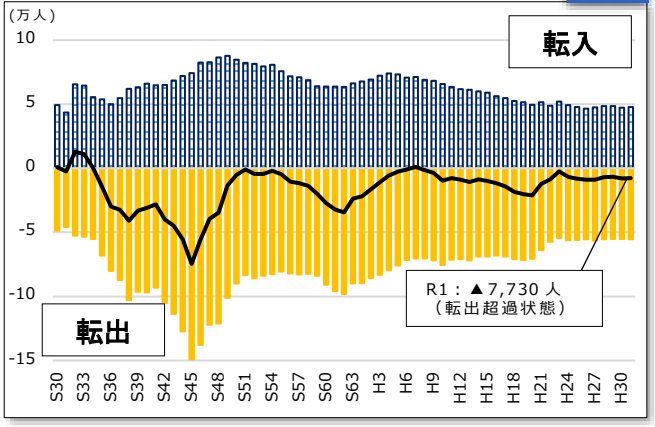
- 本道の人口は、全国よりも 10 年以上早い平成 9 年に約 570 万人をピークに減少に転じているものの、高齢者人口は増加を続けており、全国を上回るスピードで人口減少・少子高齢化が進んでいます（図①・資料集①）。
- また、人口移動（社会増減）では、約半世紀にわたり転出超過が続いており、特に、女性の転出超過数が顕著となっているほか、年齢別では、主に大学等への進学や就職のため、道外に転出する者が多い 10 代後半から 20 代の若年層を中心に転出超過数が大きくなっています（図②・資料集②）。

【総人口の推移】　図①



出典：総務省「国勢調査」、「人口推計」

【道内の転入数・転出数・転入超過数の推移】　図②

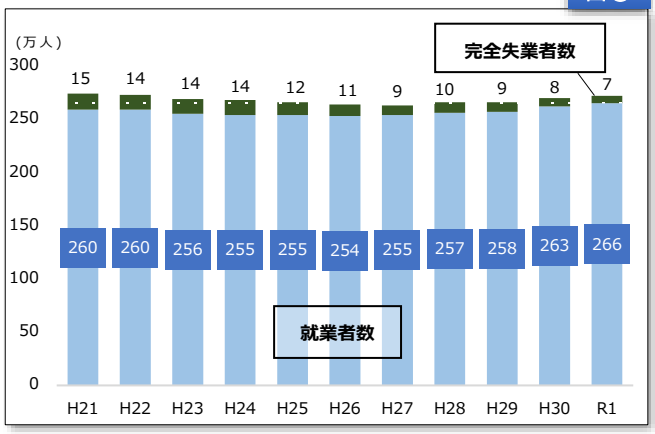


出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」
※移動者数は、日本人のみをカウント

＜就業者の状況＞

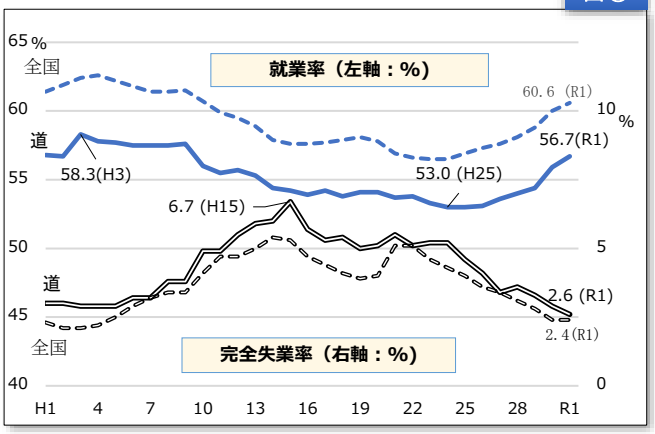
- 人口減少が進行する中、女性や高齢者の労働参加などが進んだことにより、平成 27 年以降 5 年連続で就業者数は増加し、それに伴って就業率も上昇するとともに、完全失業率は統計開始以来最も低い水準に低下するなど、雇用情勢は全体的に改善しています（図③④）。
- また、年齢階層別に就業率を見ると、男性では 50 歳以上、女性では 30-39 歳と 50 歳以上の年齢階層で、前の階層よりも就業率が低下しています。なお、道内の地域別の就業率は、男性・女性ともに、町村部で全国の平均値を超えるなど高い傾向が見られます（資料集③）。

【就業者・完全失業者数推移】　図③



出典：総務省「労働力調査」

【就業率・完全失業率の推移】　図④

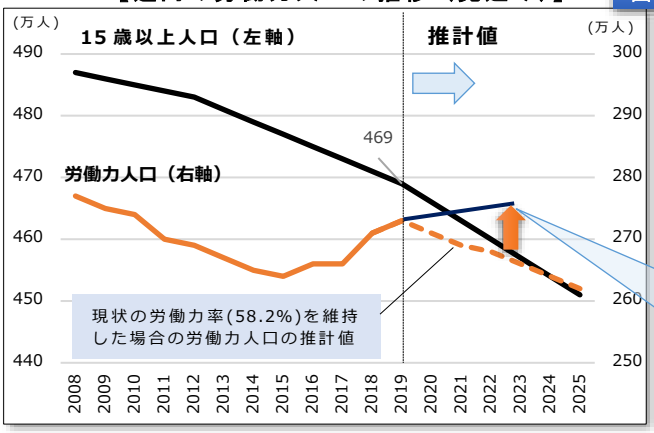


出典：総務省「労働力調査」

＜労働力人口の推計＞

- 今後の人口推計から、2025（令和７）年までに 15 歳以上人口は、2019（令和元）年の 469 万人から約 18 万人以上減少すると見込まれており、仮に現状の労働力率を維持した場合、労働力人口は現状の 273 万人から約 11 万人減少します（図⑤）。

【道内の労働力人口の推移（見込み）】 図⑤



	2019(R1)年（現状値）	2025(R6)年（推計値）	増　減
15 歳以上人口	469 万人	451 万人	▲18 万人
労 働 力 人 口	273 万人	262 万人	▲11 万人
労　働　力　率	58.2%	58.2%	－

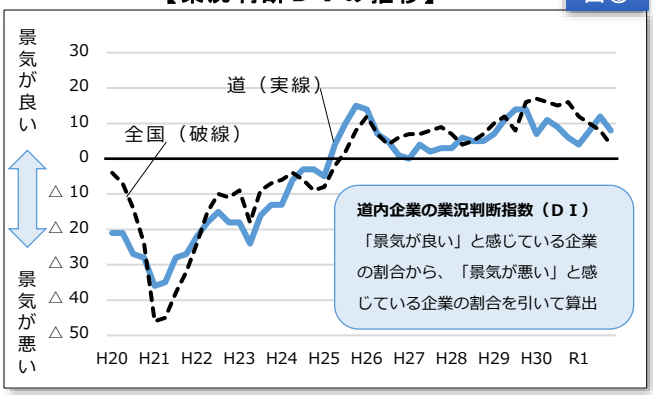
2023 年（令和 5 年）に、労働力率 60%以上、労働力人口 274 万人以上を達成することを目標とします。

出典：総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2018 年推計）」

（２）景気動向・産業構造

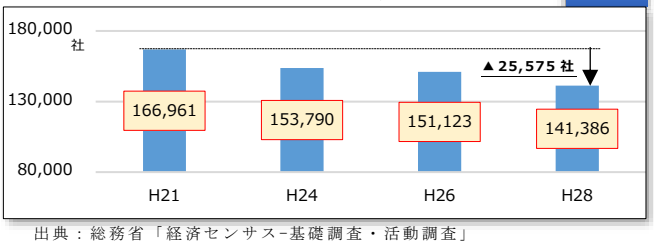
- 日本経済が緩やかに回復する中、道内経済は、平成 30 年 9 月に発生した北海道胆振東部地震により、国内外からの観光客の減少や鉱工業生産の低下など厳しい状況になったものの、観光需要が回復し、公共工事や雇用情勢が堅調に推移していましたが（図⑥）、新型コロナウイルス感染症の広がりにより、幅広い分野で経済への影響が生じており、更なる拡大も懸念されています。
- 本道は、豊富な農林水産資源や観光資源を生かした一次産業・三次産業で強みを有しており、ものづくり分野では裾野が広い自動車産業の集積も進みつつありますが、公的需要への依存度が依然として高く、全国と比べると、産業全体に占める製造業の比率が低くなっています。また、域内需要の縮小や後継者難などにより、中小・小規模企業が減少するなど、地域経済の持続的な発展が課題となっています（図⑦⑧・資料集④）。
- 一方で、食や観光のブランド力の向上をはじめ、次世代自動車関連ビジネス、エネルギー、健康医療、航空・宇宙関連産業など、今後の地域をけん引する新たな成長の芽も生まれつつあります。

【業況判断ＤＩの推移】 図⑥



出典：日本銀行「企業短期経済観測調査」

【道内中小企業数の推移】 図⑧



出典：総務省「経済センサス-基礎調査・活動調査」

【経済活動別名目道内総生産】 図⑦

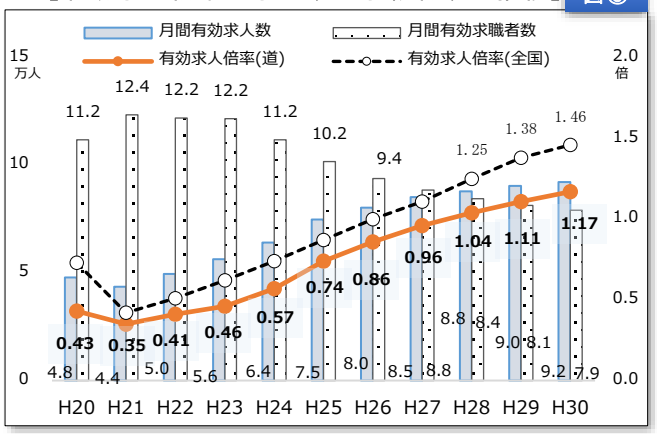
項　　目	H28実数（億円）	構成比	全国構成比
農林水産業	8,587	4.5%	1.2%
鉱業	213	0.1%	0.1%
製造業	19,205	10.1%	20.7%
電気・ガス・水道等	5,808	3.1%	2.6%
建設業	13,988	7.4%	5.6%
卸売・小売業	24,260	12.8%	13.8%
運輸・郵便業	14,055	7.4%	5.0%
宿泊・飲食サービス	5,367	2.8%	2.5%
情報通信業	6,997	3.7%	5.0%
金融・保険業	5,731	3.0%	4.2%
不動産業	20,946	11.0%	11.4%
専門・科学技術・業務支援サービス	14,457	7.6%	7.4%
公務	13,726	7.2%	5.0%
教育	8,320	4.4%	3.6%
保健衛生・社会事業	18,975	10.0%	7.0%
その他サービス	8,305	4.4%	4.3%
輸入品に課される税・関税他	1,241	0.7%	0.5%
合計	190,181	100.0%	100.0%

出典：北海道「平成 28 年度道民経済計算」

（３） 雇用情勢等

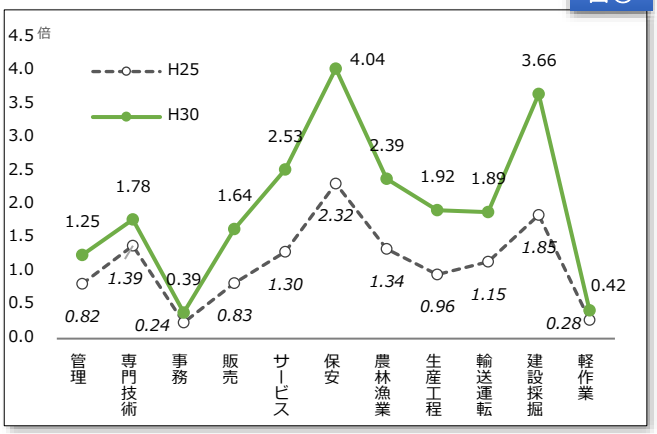
● 道内の有効求人倍率は、求人が増加する一方で求職者が減少し、平成 28 年度から 3 年連続で 1 倍を超える状況が続き、様々な分野で人手不足が深刻化しており、職種別では、一般事務や軽作業が低い一方、建設や保安、介護や接客・給仕といったサービスの職業で高くなっています。なお、地域別では札幌圏や道南圏で道内の他地域よりも低くなっています（図⑨⑩・資料集⑤）。また、新型コロナウイルス感染症の拡大による今後の雇用への影響に注視が必要です。

【有効求人倍率・求人数・求職者数の推移】 図⑨



出典：北海道労働局「レイバーレター」

【道内の職種別有効求人倍率の推移】 図⑩



出典：北海道労働局「レイバーレター」

● 景気の回復基調により倒産件数等が減少したことで、雇用保険資格喪失者のうち、事業主都合による離職者は減少しているものの、雇用保険の適用が消滅した事業所は年間約 4 千件程度で推移するなど、離職者が一定程度発生しています（図⑪⑫）。

【雇用保険適用事業所数の推移】 図⑪

年度	新規成立事業所数	消滅事業所数	年度末適用事業所数
H26	4,206 所	4,119 所	97,752 所
H27	4,141 所	4,229 所	97,926 所
H28	4,260 所	3,670 所	98,210 所
H29	4,285 所	3,718 所	98,942 所
H30	3,831 所	3,815 所	99,171 所

出典：厚生労働省「雇用保険事業年報」

【道内雇用保険被保険者数の推移】 図⑫

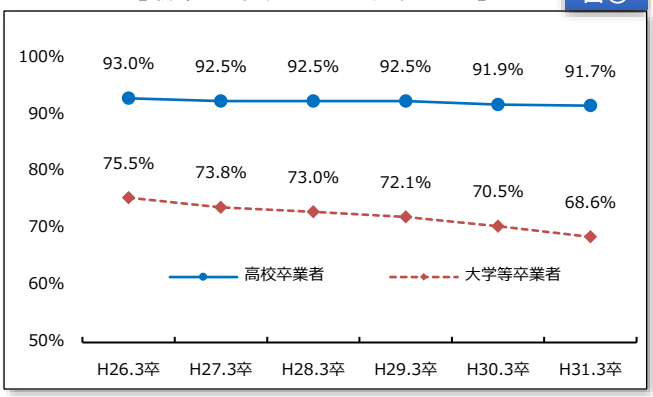
	資格取得者数	資格喪失者数	うち事業主都合離職	資格喪失者に対する事業主都合離職の構成比（%）
H26	294,391人 (1.7)	263,798人 (1.0)	19,011人（▲11.3）	7.2%
H27	294,805人 (0.1)	262,803人（▲0.4）	17,491人（▲ 8.0）	6.7%
H28	291,390人（▲1.2）	263,452人 (0.2)	15,733人（▲10.1）	6.0%
H29	293,772人 (0.8)	266,225人 (1.1)	15,794人 (0.4)	5.9%
H30	288,312人（▲1.9）	265,530人（▲0.3）	14,469人（▲8.4）	5.4%

※（ ）は対前年度増減費

出典：北海道労働局「レイバーレター」

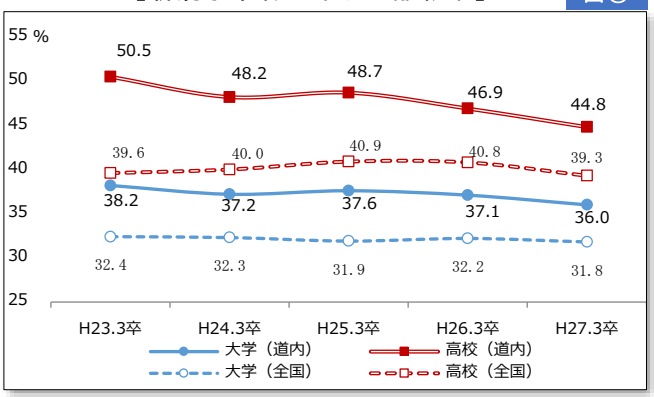
● 新規学卒者（高校・大学）の就職内定率は上昇傾向にあるものの（資料集⑥）、道外の旺盛な求人ニーズなども影響し、特に、大学等の新規学卒者の道内への就職割合は７割前後で推移しています（図⑬）。また、新規学卒者の就職後３年以内の離職率は高卒・大卒ともに減少傾向にあるものの、高校卒業者で約 45%と依然として全国平均と比べて高い状況となっています（図⑭）。

【新規学卒者の道内就職割合】 図⑬



出典：文部科学省「学校基本調査」
北海道労働局「新規大学卒業者の就職状況」

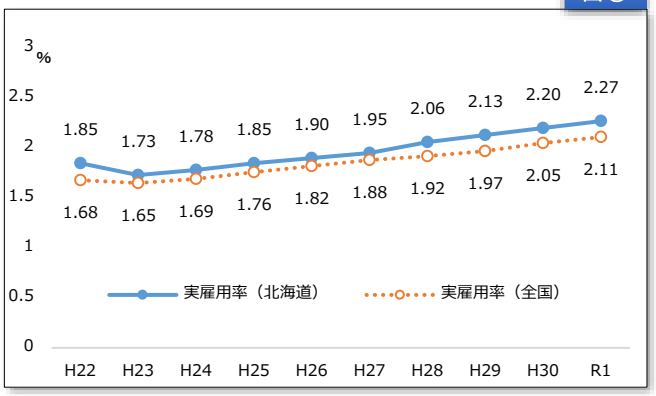
【新規学卒者３年以内離職率】 図⑭



出典：北海道労働局「新規学卒者の過去３カ年の在職期間別離職状況」

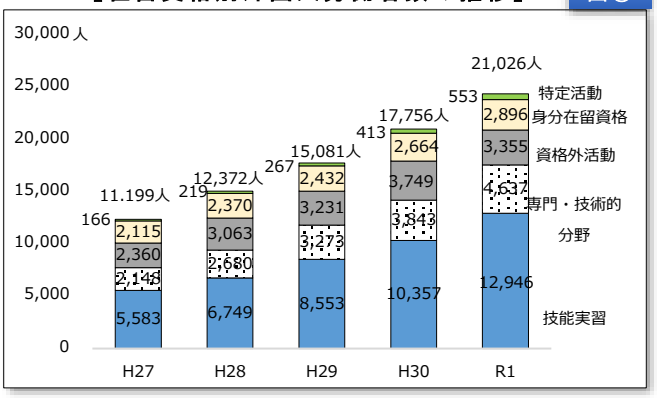
● 女性や高齢者の労働参加とともに、民間企業における障がい者の雇用も着実に進んでおり(図⑮)、外国人労働者も技能実習生を中心に増加するなど(図⑯)、多様な人材の活躍が推進されつつあります。なお、平成 31 年 4 月に新たな在留資格「特定技能」が創設され、外国人労働者数は今後も増加することが見込まれています。

【障がい者実雇用率の推移】 図⑮



出典：北海道労働局「民間企業における障害者雇用状況」

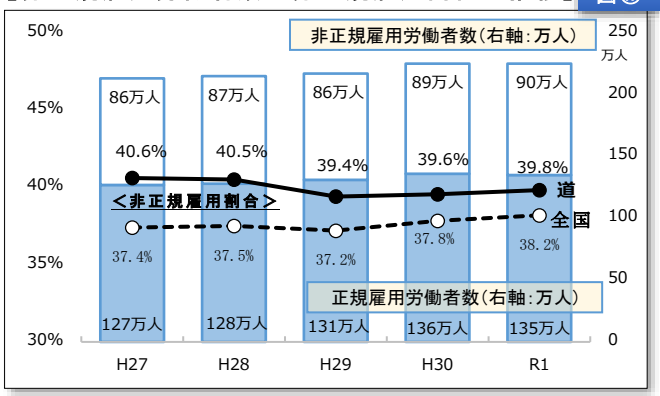
【在留資格別外国人労働者数の推移】 図⑯



出典：北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況」

● 本道の非正規雇用労働者数は増加傾向にあり、特に、男女とも 65 歳以上で大きく増加しています(図⑰・資料集⑦)。また、全国よりも雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は高くなっていますが、非正規雇用労働者の中には、自由な勤務形態などを希望して、自ら非正規雇用を選択している方々も見受けられるところです(図⑱)。

【非正規雇用労働者数・非正規雇用割合の推移】 図⑰



出典：総務省「労働力調査」

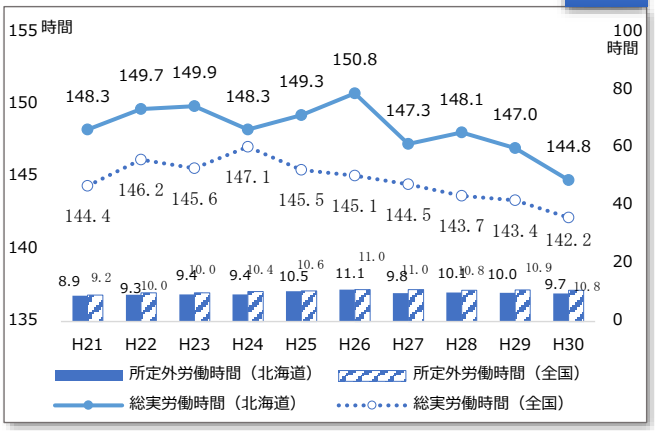
【主な理由別の非正規雇用労働者数】 図⑱

	総数	主な理由		
		自分の都合のよい時間に働きたい	家事・育児等と両立しやすい	正規職員等がないから
男性	262,200人	60,400人	3,100人	56,600人
女性	630,400人	174,400人	82,900人	67,100人
男女計	892,600人	234,800人	86,000人	123,700人

出典：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」

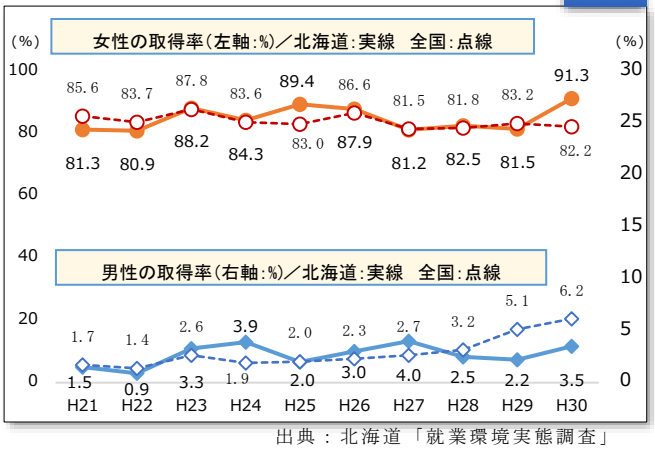
● 働き方改革が進められる中、労働時間は減少傾向にあり、また、年次有給休暇の取得率も着実に改善しています(図⑲・資料集⑧)。なお、男性の育児休業取得率は低位で推移しているほか、月間給与総額は全国平均と比べて低くなっていることなどから、安心して働くことができる職場環境づくりを進めることが必要です(図⑳・資料集⑨⑩)。

【月間労働時間の推移】 図⑲



出典：北海道「毎月勤労統計調査 地方調査」
厚生労働省「毎月勤労統計調査」

【育児休業取得率の推移】 図⑳



出典：北海道「就業環境実態調査」
厚生労働省「雇用均等基本調査」

（４）第４期北海道雇用創出基本計画の成果と検証

平成 28 年３月に策定した第４期北海道雇用創出基本計画においては、平成 28 年度から令和元年度までの４年間で９万人の雇用創出と就業率の着実な上昇を目標に掲げ、「雇用の受け皿づくり」と「就業の促進」、「雇用のセーフティネットの整備」の３つを大きな柱として、「戦略産業雇用創造プロジェクト」や「地域活性化雇用創造プロジェクト」、「地方創生推進交付金」など国の事業も活用し、食やものづくり分野における良質で安定的な雇用の創出をはじめ、多様な人材の就業促進、就業環境の改善などによる就業率の上昇にも取り組んできました。

こうした取組などの結果、平成 30 年度までの３年間において、各年度の推進計画で示す年度目標数を全て上回り、全体で 71,839 人の雇用創出を実現し、４年間で９万人という雇用創出数の目標も達成が見込まれており、さらに、就業率についてもこれまで着実に上昇しているところです。

【第４期北海道雇用創出基本計画における実績】

		計画の目標：4 年間で 9 万人の雇用創出				
		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	合　計
推進計画	年度目標	24,000 人	23,500 人	23,000 人	22,500 人	93,000 人
	年度実績	24,292 人	23,646 人	23,901 人	（実施中）	71,839 人

	計画の目標：就業率を前年度より上昇						
	平成 27 年度	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
			前年度比		前年度比		前年度比
就業率	53.5%	54.1%	+0.6pt	54.8%	+0.7pt	56.2%	+1.4pt

この間、完全失業者数は計画開始前の平成 27 年の９万人から２万人減少して７万人（令和元年実績）となり、完全失業率も統計調査開始以来過去最低を更新し、さらに、就業者は女性や高齢者を中心に増加するなど、計画の着実な推進により、道内の雇用創出・維持、また、就業率の上昇などに一定の成果があったものと考えています。

一方、事業所の縮小や廃止等に伴い離職を余儀なくされる労働者も、毎年一定程度発生しており、さらに、若年層を中心に道外への転出超過が続き、その原因の一つとして、「地域に希望する働く場所がない」といった声も聞かれるなど、若者をはじめ働く方々にとって魅力のある、「良質で安定的な雇用」を創出することは、今後も、継続的に取り組んでいく必要があります。

2　雇用を取り巻く課題

人口減少・少子高齢化が進む中、この状態が今後も続く場合、労働力人口が更に減少し、人手不足の深刻化による生産活動への影響が懸念されることから、今後の地域経済の縮小を回避するためには、労働力人口を維持・拡大していくことが必要です。

また、近年、雇用情勢は着実に改善しているものの、事業所の縮小・廃止等による離職者は一定程度発生しており、そうした離職者に対する再就職支援や雇用の場の確保も大切です。

こうしたことから、人口減少下においても、働く意欲のある方々を増やし、労働力人口の維持・拡大を図りながら、離職者の発生といった課題にも対応するため、働き方改革をより一層進め、「多様な方々の労働参加」や、「安心して働ける環境づくり」、「地域を支える産業の活性化」に多面的に取り組み、働く方々にとって魅力のある「良質で安定的な雇用」を実現することが重要です。

（１）「多様な方々の労働参加」への対応

人口減少・少子高齢化が進む中、女性や高齢者を中心に就業者数は増加しているものの、幅広い分野で人手不足が深刻化しており、将来的な労働力人口の減少、地域経済の縮小を食い止めるためには、これまで以上に多様な方々の労働参加の促進による労働力人口を維持・拡大させることが重要であることから、

・女性や高齢者、障がい者、長期無業者など、これまで様々な事情により労働力となっていなかった方々（非労働力）に対し、それぞれの希望や状況に応じ、労働参加に向けた支援を行い労働者の裾野を広げる
・新規学卒者等の道内就職の促進や、ＵＩターンや外国人材の受入れを進めるなど、人材の流出を防止し、道外からの人材を呼び込む
・就労意欲のある方々を確実に就職に結びつけるなど就業者を増加させる
・地域産業の担い手育成や多様な訓練機会の提供など、働き手に対する知識・技能の習得･向上により職場定着を進め労働力人口を維持する

といった**「人材の育成・確保」**に向けた取組が必要です。

（２）「安心して働ける環境づくり」への対応

働く方々が、それぞれのライフステージに応じて、自分の経験や能力を発揮しながら、生きがいを持って働くためには、また、人手不足の中にあって、企業が人材を確保するためには、

・安全で健康に働くことができる職場環境の整備や雇用形態や就業形態に関わらない公正な待遇の確保
・働き手の希望するスタイルにあった多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備
・子育て・介護・治療と仕事の両立支援
・従業員の職場定着への支援

といった**「就業環境の整備」**に向けた取組が必要です。

また、事業所の縮小・廃止等により離職を余儀なくされる方が一定程度発生している現状を踏まえると、

・離職者の再就職に向けた支援
・景気や雇用情勢の変化に応じた対応

といった、**「雇用のセーフティネットの整備」**も必要です。

（３）「地域を支える産業の活性化」への対応

人手不足の中、企業が人材を確保するためには、企業自身が持続的に成長・発展し、魅力や活力にあふれるとともに、働きやすい職場環境を整備することができる経営力などを備えることが重要であり、そのためには、

・中小・小規模企業の経営力の向上
・地域産業の付加価値向上や省力化・効率化
・ものづくりや新産業など成長分野への展開
・北海道ブランドの発信力強化と体制整備
・道外・海外からの投資促進

といった、地域経済や雇用を支える企業の**「生産性や収益力の向上」**に向けた取組が必要です。

第Ⅲ章　良質で安定的な雇用の実現に向けた取組

1　人材の育成・確保

- (1)　労働参加の促進
  - ①　女性への就業支援
  - ②　高齢者への就業支援
  - ③　障がい者への就業支援
  - ④　長期無業者等への職業的自立支援
  - ⑤　季節労働者の通年雇用化の促進
- (2)　新規学卒者等の道内就職の促進
- (3)　人材の誘致
  - ①　ＵＩターンの促進
  - ②　外国人材の受入れ
- (4)　求人・求職のマッチング
- (5)　知識・技能の習得・向上
  - ①　地域を支える産業の担い手の育成
  - ②　多様な訓練機会の確保

2　就業環境の整備

- (1)　労働時間や待遇などの改善
- (2)　多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備
- (3)　子育て・介護・治療と仕事の両立支援
- (4)　従業員の職場定着への支援

3　生産性や収益力の向上

- (1)　中小･小規模企業の経営力の向上
- (2)　地域産業の付加価値向上や省力化・効率化
- (3)　成長分野への展開
  - ①　ものづくり産業の振興
  - ②　新しい分野の産業育成
- (4)　北海道ブランドの発信力強化と体制整備
- (5)　道外・海外からの投資促進

4　雇用のセーフティネットの整備

- 雇用の維持と離職者等の早期再就職支援

これらの取組は独立するものではなく、それぞれが相互に連携して推進します。

1　人材の育成・確保

(1)　労働参加の促進

①　女性への就業支援

施策の方向性

道内で働く女性は近年増加傾向にありますが、就業率は依然として全国と比べると低くなっており、女性の更なる労働参加を促進するためには、女性が働きやすい職場環境の整備はもとより、就業を希望する全ての女性が、希望どおりに働くことができるよう、一人ひとりの状況に応じたきめ細かい支援が必要です。

このため、様々な事情を抱えた女性の多様なニーズに対応した就業支援に取り組むとともに、資格取得に向けた職業能力開発機会の提供や、それぞれの産業分野における女性活躍を促進するなど、就業機会の拡大に向けて取り組むことにより、女性の更なる労働参加を促進します。

主な取組

◆　北海道就業支援センター[1]において、結婚や出産などで一度離職して復職を希望する女性など、様々な事情を抱えながらも就業意欲のある方々に対し、専門的なカウンセリングや合同企業説明会の実施などにより、女性の就業を促進します。

◆　女性の継続的な就労や復職を支援するため、札幌市との連携による相談対応やマッチング機会の提供をはじめ、ベストプラクティス（優良事例）の全道展開を図るとともに、市町村や地域の関係者との連携によるセミナーなどの実施により、これまで働いていなかった女性の労働参加を促進します。

◆　様々な事情で仕事を辞めた女性がブランクを経て再就職する場合など、すべての女性が希望どおりに働くことができるよう、就職に必要な技能習得や資格取得に向けた支援など職業能力の開発機会を提供するとともに、就業に関する相談や、技能習得・就業情報の提供など一貫した就業支援サービスの提供により、ひとり親家庭の母親の自立を支援します。

◆　女性の活躍支援センターにおいて、専門相談機関の紹介など各種の支援を実施するとともに、女性活躍の「見える化」などを通じて、農業をはじめ各産業における女性の活躍の場づくりに取り組みます。

◆　「北海道労働政策協定」に基づき、マザーズ・キャリアカフェ[2]とマザーズハローワーク等が連携し、子育てをしながら働きたい女性などを対象に再就職を支援するなど、様々な事情を抱えた女性に対する、それぞれの状況に応じた就業支援を実施します。

1「北海道就業支援センター」
求職者に対する就業及び職場定着支援を行うとともに、人手不足・職場定着に関する課題を有する企業に対する支援を行う施設。札幌のほか、道内５箇所（旭川、函館、釧路、帯広、北見）に地方拠点。

2「マザーズ・キャリアカフェ」
マザーズ・コンシェルジュ（女性の就職支援カウンセラー）が、一人ひとりのニーズに応じて女性のライフプランや子育てを踏まえた働き方を含め、専門的な就職カウンセリングを実施する。

② 高齢者への就業支援

道内では、全国を上回るスピードで少子高齢化が進行しており、高齢者の方々が住み慣れた地域で生きがいを持って暮らすためには、意欲と能力等を十分に発揮し、知識や技能を最大限活用しながら、年齢に関わりなく働き続けられることが重要です。

このため、高齢者の方々の再就職に向けた職業能力の開発をはじめ、70 歳までの就業機会の確保に係る法整備の動向も踏まえながら、65 歳を超えても働くことができる職場の拡大などを促進するとともに、関係機関と連携しながら高齢者雇用に係る機運を醸成していきます。また、高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、意欲喚起やシルバー人材センターによる就業支援などを通じた就業機会を提供します。

主な取組

◆ 北海道就業支援センターにおいて、働く意欲のある高齢者の方々を対象に、カウンセリングやセミナーを実施するほか、ハローワーク等と連携した職業訓練の実施、合同企業説明会の開催などを通じ、ものづくり産業や人手不足分野への就業を促すなど、高齢者の方々の円滑な求職活動をサポートします。

◆ 生きがいを得るための就業機会を提供するシルバー人材センター[1]への活動支援等を通じ、高齢者が経験や知識、技能などを生かすことができる、多様なニーズに対応した就業機会を提供します。

◆ 高齢者の豊かな経験などを生かし、生きがいや健康づくりをはじめ、社会参加、地域の担い手としての役割を確立するため、市町村や地域の関係機関と連携しながら、高齢者の就労意欲を喚起するなどアクティブシニア[2]の活躍を促進します。

◆ 「北海道労働政策協定」に基づき、国や関係機関と連携して、高齢者雇用に関する情報提供などの広報・啓発活動を行います。また、70 歳までの就業機会の確保・推進等を通じ、65 歳を超えても働くことができる職場の拡大などを促進し、高齢者の雇用に係る機運を醸成します。

1「シルバー人材センター」
原則として市（区）町村単位に置かれ、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて事業を行う公益法人。定年退職者などの高年齢者に、そのライフスタイルに合わせた臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業を提供。

2「アクティブシニア」
自分の価値観をもち、定年退職後や還暦後も、趣味やさまざまな活動に意欲的で元気なシニア層のこと。

③ 障がい者への就業支援

施策の方向性

障がいのある方々が、障がいの程度や種別、年齢にかかわらず、希望する地域で、本人の意欲や障がい特性等に応じた多様な働き方が可能となるよう、社会全体で応援する体制づくりが必要とされています。また、障がいのある方々が、社会の一員として、働く喜びや生きがいを見出していくことができるよう支援することが求められています。

このため、福祉、教育等の関係機関と連携し、福祉的就労から一般就労に向けた一体的な支援を実施するとともに、障がいのある方々の希望や特性、能力に応じたきめ細かな就業支援、障がい者雇用に関する社会的な理解促進や地域特性等を生かした多様な就労機会の確保など、雇用機会の拡大に取り組みます。

主な取組

◆　地域において就業・生活両面にわたり一体的に支援する「障害者就業・生活支援センター」が核となり、福祉・労働・教育等の関係機関や企業、団体等によるネットワークを形成し、職業準備訓練や職場実習の斡旋、就業や日常生活に関する相談等を行うとともに、一般就労が困難な方に対する多様な就業機会の提供など、障がいのある方々の就労促進、職業生活における自立を図ります。

◆　北海道障害者職業能力開発校などにおける様々な職業訓練や、企業における職場環境に適応するための実地訓練など、障がいのある方々の適性などに応じた様々な訓練機会を提供し、障がいのある方々の就労や職場定着を支援します。

◆　障がいのある方々の職業能力の向上と社会的理解や認識を高めるため、障害者技能競技大会を開催するとともに、障がい者雇用の経験のない中小企業等を対象とした特別支援学校の見学会や、障がい者採用に取り組む企業向けに仕事の切り出しなどに向けた支援、優良事業所表彰、福祉部門や教育部門との連携による経済界への要請などにより、障がい者雇用を促進します。

◆　人手不足が深刻な農業や水産加工業などをはじめとした地場産業の担い手として、地場産業と福祉が連携し、地場産業とのマッチング支援などの実施により、障がいのある方々の就労を促進し、新たな就労の場の創出と地域での自立を促進します。

◆　「北海道労働政策協定」に基づき、障がい者の雇用拡大と就職促進に向け、関係機関が連携して求人確保の要請や就職面接会の開催などに取り組むとともに、特別支援学校生の就職を促進するため、特別支援学校とハローワークが一体となって、企業開拓から職場定着までを実施します。

④ 長期無業者等への職業的自立支援

施策の方向性

バブル経済崩壊後の景気低迷期に学卒期を迎えた（一般的に 1990 年代半ばから 2000 年代前半）、いわゆる就職氷河期世代の方々をはじめ、正規雇用を希望しながら有期雇用や派遣などの雇用形態にある方、長期無業状態にある方など、様々な事情で働きづらさを抱えている方々が、希望どおりに社会に参画し、活躍できるように支援することが求められています。

このため、関係機関と連携し、就職氷河期世代を含む長期無業者や不安定な就労状態にある方々に対し、それぞれの状況に応じた支援体制づくりを進めるとともに、職業訓練を通じたスキルアップや、求人要件の緩和要請などによる雇用機会の拡大に取り組みます。

主な取組

◆　就職氷河期世代の活躍を支援するため、国と連携したプラットフォームの構築をはじめ、雇用機会の拡大に取り組むとともに、非正規雇用[1]を繰り返し職業能力の形成が不十分な方などを対象に、座学や就業体験、職業訓練等を通じた知識・技能等の習得により、正社員化などに向けた支援を実施します。

◆　北海道就業支援センターにおいて、フリーター[2]や長期無業者等を対象に、経験やスキルを踏まえたカウンセリングやセミナー、合同企業説明会の開催など就職に向けた支援をワンストップで実施します。

◆　「北海道ひきこもり成年相談センター」や「地域若者サポートステーション[3]」、市町村が実施する就労などに向けた様々な支援の充実・強化を通じ、社会参加に向けて丁寧な支援が必要な方など、働きづらさを抱える方々の職業的自立を促進します。

◆　「北海道労働政策協定」に基づき、若年無業者やフリーター等に対して、北海道就業支援センターと札幌わかものハローワークなどの施策を一体的に実施する「北海道わかもの就職応援センター（愛称「みらいっぽ」）」を拠点として、コミュニケーションスキルの向上や就職準備支援など職業的自立支援を図るとともに、状況に応じて「地域若者サポートステーション」とも連携するなど、集中的に支援します。

1「非正規雇用」
正社員以外のパート、アルバイト、契約社員、労働者派遣事業所の派遣社員、嘱託などで働く雇用形態。

2「フリーター」
15-34 歳の男性または未婚の女性（学生を除く）で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。パート・アルバイトをして働く人またはこれを希望する人。
・雇用者のうち「パート、アルバイト」の者
・完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
・非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

3「地域若者サポートステーション」
働くことに悩みを抱えている 15 歳～39 歳までの若者を主な対象として、キャリア・コンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への就労体験などにより、就労に向けた支援を行うもの。厚生労働省が委託した全国の若者支援の実績やノウハウのある NPO 法人、株式会社などが実施。

⑤ 季節労働者の通年雇用化の促進

施策の方向性

本道は、積雪寒冷という気象条件により、冬期間の産業活動に制約を受けることから、建設業とその関連産業を中心に、季節的に入職と離職を繰り返す季節労働者[1]が約５万人を数え、全国の季節労働者数の約６割を占めており、これらの季節労働者の方々の通年雇用化により、雇用の安定を図ることが重要です。

このため、季節労働者の通年雇用の促進に自発的に取り組む地域の関係者から構成される通年雇用促進協議会の活性化や、冬期間における雇用の場の確保、季節労働者の技能の向上、事業主の意欲喚起などの取組を通じて、季節労働者の通年雇用化を促進します。

主な取組

◆　季節労働者の雇用確保や就職促進などを通じた通年雇用化に取り組んでいる通年雇用促進協議会の活性化を図るなど、国や地域との連携を密にして、季節労働者の通年雇用化を促進します。

◆　冬期間の工事量を確保するため、道の事業で夏期間に発注を予定している工事のうち、冬期の工事に必要な増嵩経費を措置して一部工事を繰り延べ発注するなど、冬期施工を推進するとともに、冬期に施工する工事の受注業者に対し、季節労働者の雇用と通年雇用化を要請することなどにより、季節労働者の通年雇用化を促進します。

◆　季節労働者の通年雇用化に必要な資格取得や技能向上を支援するため、資格取得に要する経費の一部助成や公共職業訓練の実施などにより、季節労働者の通年雇用化を促進します。

◆　季節労働者の通年雇用化に取り組んだ事業主を評価するため、道の入札参加資格審査において「技術・社会点」を加点するほか、建設業の新分野進出を促進するなどの取組により、季節労働者の通年雇用化を促進します。

◆　季節労働者の就業環境の整備や改善を進める関連制度の周知を図るなど、不安定な就労環境に置かれている季節労働者の雇用と生活の安定を促進します。

◆　本道が優位性を有し、今後成長が見込まれる産業分野や、人手不足が顕著となっている産業分野を中心として、労働移動による季節労働者の通年雇用化を促進します。

1「季節労働者」
季節的な労働需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4ヶ月未満、4ヶ月以上の別を問わない）を定めて就労する者。

(2) 新規学卒者等の道内就職の促進

道内の高校や大学等を卒業した新規学卒者が道内企業に就職する割合が低下するなど、若者を中心に人口の転出超過が続いており、こうした若者世代を中心とした未来の働き手の道内からの流出を防止するためには、道内への就職促進に向けた取組とともに、地域で主体的に働く人材を育成することが必要です。

このため、現場見学会や出前講座などによる道内産業の魅力を発信し、企業説明会やインターンシップ[1]などを通じて新規学卒者等の道内就職を促進するとともに、教育機関との連携のもと、学校におけるキャリア教育[2]の充実を図るなど、在学中を含む早期からの勤労観や職業観の形成に努めます。

主な取組

◆ 北海道就業支援センターにおいて、カウンセリングやインターンシップを実施するとともに、関係機関と連携し、地域の働く場を紹介する企業説明会を道内各地で開催するなど、新規学卒者をはじめ若者の道内就職に向けた支援を実施します。

◆ 若年者の勤労観・職業観の早期形成を図るため、中学生を対象とした専修学校における職業体験講座の実施や、高等学校におけるキャリア発達を促す体系的なキャリア教育・職業教育の充実を図るとともに、労働時間や休日・休憩などの労働法規（ワークルール）の普及啓発、産学官の連携による職場体験やインターンシップの実施などにより、主体的に地域を支える若者を育てます。

◆ 新規高等学校卒業者の道内就職を促進するため、生徒や教員を対象とした企業見学会の実施や、民間企業で人事管理等を担当していた経験者による個別相談・講習会の開催、ハローワークと連携した求人企業の情報提供のほか、関係機関が連携した経済団体への求人要請などに取り組みます。

◆ 高校生や大学生等を対象とした、道内産業をけん引するものづくりや一次産業などにおける、現場見学会や出前講座、職場体験などの実施により、各産業における魅力を発信し、若者の道内就職を促進します。

◆ 小中高生とその親子に対し、建設産業の役割や魅力を発信するため、建設業団体や教育機関とも連携しながら、現場見学会やものづくり体験、説明会など建設産業の担い手確保に向けた取組を実施します。

◆ 地域に必要な医療を担う未来の人材を育成するため、学生を対象に、地域で働く医師や看護師等の仕事に関する情報発信などに取り組むとともに、道内で働く教員を確保するため、学校や教職の魅力を情報発信し、道内で教職に就きたいという意識醸成などを図ります。

◆ 若年者層に向けたイメージアップ活動などを通じ、介護における仕事への理解促進や興味喚起を促すとともに、保育や介護の資格取得を目指す学生に対する修学資金等の貸し付けにより、道内保育・介護関連施設への就職を促進します。

◆ 「北海道労働政策協定」に基づき、札幌わかものハローワーク・札幌新卒応援ハローワークや地域のハローワークと一体となった就職支援施策を実施することにより、新規学卒者など若年求職者の道内での就職を支援します。

1「インターンシップ」
主に学生が在学中に、民間企業や官庁などで自らの専攻分野や将来のキャリアに関連した就業体験を行う制度。

2「キャリア教育」
児童生徒が社会人・職業人として、主体的に自分の人生を生きるために必要な態度、知識を学校の教育活動全体を通じて育てる教育。

(3) 人材の誘致

① ＵＩターンの促進

施策の方向性

人口減少・少子高齢化が進行する道内において、道外からのＵＩターン[1]人材の誘致などにより、人口や労働力を増加させる取組の重要性が高まっていることから、地方への新しい人の流れをつくる地方創生などの動きにも呼応しながら、ＵＩターンの促進に取り組むことが必要です。

このため、道内市町村との連携による、移住・定住施策と一体となった取組や、就職フェア・就職相談会などを通じた首都圏等の大学生や社会人のＵＩターンを促進するとともに、将来的な道内へのＵＩターンを見据え、官民が連携して、関係人口[2]の創出・拡大を図ります。

主な取組

◆ 道内へのＵＩターン就職の促進に向けて、東京や札幌の「ふるさと移住定住推進センター」との連携、「北海道空き家情報バンク」の活用など、「しごと・住まい・暮らし」に係る相談にワンストップで対応するとともに、「北海道労働政策協定」に基づく首都圏でのＵＩターンフェアの開催などに取り組みます。

◆ 道外大学とのＵＩターン就職に係る協定締結の機会などを活用し、札幌市とも連携しながら、道外大学主催の就職相談会に参加するほか、道外大学と道内企業のマッチング支援や、学生に対する道内企業の情報提供など、道外学生の道内就職を促進します。

◆ 東京圏からのＵＩＪターン[1]による新規就業を促進するため、東京圏から道が選定する道内中小企業等へ就業した方を対象に、市町村と連携して移住に係る支援を行うとともに、道内で受け入れる中小企業等に係る求人情報を発信します。

◆ 道内のものづくり産業分野の人材を確保するため、首都圏等で開催されるＵＩターンイベントに出展して道内企業をＰＲするとともに、道外大学の就職担当者への情報発信、道外在住者を採用した道内企業への支援などを実施します。

◆ 医療従事者の道外からの呼び込みに向けて、道外の医師や医学生を対象に、地域での生活や子育ての環境、医療機関などの情報を発信します。また、教員養成大学との連携により、道内学校や教職の魅力などを情報発信し、道内での教員の担い手を確保します。

◆ 将来的な道内へのＵＩターンを見据え、首都圏等の住民へ北海道との関わりのきっかけの提供や、北海道との関わりを楽しむ方々とのつながりを維持・強化するとともに、移住ポータルサイトやＳＮＳ等を通じて、北海道の暮らしや仕事等の情報を発信し、関係人口の創出・拡大を図ります。

1「ＵＩ（Ｊ）ターン」
Ｕターン：地方からどこか別の地域へ移り住み、その後また元の地方へ戻り住むこと。
Ｉターン：生まれ育った地域（主に大都市）からどこか別の地方へ移り住むこと。
Ｊターン：地方からどこか別の地域（主に大都市）に移り住み、その後生まれ育った地方近くの（大都市よりも規模の小さい）地方大都市圏や、中規模な都市へ戻り住むこと。

2「関係人口」
移住した「定住人口」でもなく、観光に来た「交流人口」でもない、地域や地域の人々と多様に関わる人々のこと。

② 外国人材の受入れ

施策の方向性

様々な業種で人手不足が深刻化している本道の持続的発展に向けて、一定の専門性や技能を有する外国人材を受け入れることは、今後ますます重要となることから、外国人に選ばれ、働き暮らしやすい北海道の実現に向けて取り組んでいくことが必要です。

このため、地域や企業等における受入環境づくりへの支援などを通じ、外国人が安心して働き、暮らすことができる環境づくりを進めるとともに、その魅力を国内外に情報発信し、外国人材の道内企業への就労を促進します。

主な取組

◆ 外国人と共に暮らすことの重要性を理解できる環境をつくるため、多文化共生に積極的な市町村の先進事例集の作成など啓発活動を推進するとともに、外国人と共に参加できる行事の開催や、地域で中心となるキーパーソンの育成など地域の取組を促進します。

◆ 外国人が安全に安心して暮らせる環境をつくるため、行政・生活全般の相談対応を多言語で行う「北海道外国人相談センター」の運営など、情報提供・相談体制を充実させるとともに、医療や子育て支援サービス、災害情報等の多言語化、住宅確保への支援、外国人児童生徒への教育等を充実させます。

◆ 外国人が日本の文化や地域の慣習・慣行等を理解できる環境をつくるため、「やさしい日本語」[1]の普及や、地域の日本語教室等の情報提供など外国人の日本語学習の支援、多言語化環境の推進に取り組むとともに、市町村による外国語等での住民向け行政・生活情報の提供や地域のイベントへの外国人の参加を促進します。

◆ 業界や企業における受入環境づくりを支援するため、国や市町村、各産業関連団体との情報共有、連携を図るとともに、カウンセリングやマッチング、企業向けセミナー・相談会の開催、企業との交流会、採用事例集の普及など外国人材の就業支援に取り組みます。

◆ 地域における受入環境づくりを支援するため、受入環境整備を行う地域への支援を行うとともに、適正な雇用管理・就業環境の周知・啓発を行うなど、地域や関係団体、企業等における外国人の受入環境整備に向けた取組を支援します。

◆ 農業生産現場における外国人材の受入れにあたり、関係団体と連携して人材確保や体制整備等に関する課題を整理するとともに、適正に制度が活用されるよう農業関係者の理解向上に取り組みます。

◆ 北海道で働き暮らす魅力を外国人材にＰＲするため、海外関係機関とのネットワークを活用し、道内企業等との交流機会の創出を図るとともに、本道における就業環境や生活環境に関する情報を国内外に向けて発信します。

◆ 本道における外国人技能実習生の受入状況の把握に努め、国と連携しながら、不適正な制度の取扱いや法令違反防止などの普及・啓発を図り、実習生が本道で安心して技能の修得ができる環境づくりに取り組みます。

◆ 「北海道労働政策協定」に基づき、道内各ハローワークにおける外国人求職者に対する就職支援や、企業における外国人材の円滑・適正な受入れの支援と連携し、外国人材の受入れ・定着を支援します。

1「やさしい日本語」
基礎的な日本語能力を有する外国人が理解できるように作成された文章。

(4) 求人・求職のマッチング

施策の方向性

求職者を確実に就職につなげ、働く人材を継続的に確保するためには、国や関係機関とも連携しながら、人手が不足している分野毎の課題に対応し、就職に向けたマッチング機能を最大化することが重要です。

このため、カウンセリングの実施や職業訓練の充実、人手不足分野などにおける職業理解の促進、地域企業の魅力発信や国等と連携した効果的なマッチング機会の提供などにより、地域企業の人材確保を支援するほか、地域企業のニーズに応じた道外人材の獲得を促進するとともに、人手不足分野別に効果的なマッチング支援に取り組みます。

主な取組

◆ 求職者に対するきめ細かなカウンセリングによる本人の能力や適性に応じた就職への誘導をはじめ、職業訓練の充実や職場体験などによる企業とのミスマッチや早期離職の防止、企業に対する人材確保や職場定着支援などにより、求人と求職の効果的なマッチングを図ります。

◆ 本道産業をけん引する食や観光、ものづくりなどの分野を対象に、地域の課題やニーズに対応した産業振興と雇用創出・人材確保に係る取組の一体的な展開や、地域企業の魅力の発信などにより、地域で働く方々が増加するように取り組みます。

◆ 人手不足や事業展開等の経営課題を抱える道内の中小企業等と、経営改善意欲等を喚起する道外のプロフェッショナル人材[1]等との橋渡しや、つながりを構築するとともに、道内受入企業へのきめ細かなアフターフォローにより、スムーズな人材定着を促進します。

◆ 地域づくり総合交付金により、地域の創意と主体性に基づく、地域の特性や優位性を生かした雇用創出に係る取組等を支援するとともに、国の制度も活用し、市町村と連携しながら、魅力ある雇用やそれを担う人材の確保などに取り組みます。

◆ 地域産業の基盤となる一次産業の担い手を幅広く確保するため、農林漁業などの魅力発信や就業体験機会の提供などに取り組みます。

◆ 医師や看護師、薬剤師など医療従事者を対象に、「ドクターバンク」や「ナースバンク」、「薬剤師バンク」による就業斡旋や派遣事業に取り組みます。

◆ 人手不足が特に深刻な保育や介護分野を対象に、民間事業者のノウハウを活用した就職支援や、求職者のニーズに合わせた職場紹介、フォローアップ相談、再就職支援などマッチング機能の強化に取り組みます。

◆ バス運転手の確保に向けて、国や事業者、関係団体と連携して合同就職相談会などの取組を進めます。

◆ 「北海道労働政策協定」に基づき、人材の確保に向けた効果的な支援を実施し、経済波及効果の高い自動車関連産業をはじめとしたものづくり産業等における求人の充足を図るとともに、人材育成機関の活用やマッチングの強化などにより、関係機関と協働して人材確保に取り組みます。

1「プロフェッショナル人材」
新たな商品・サービスの開発、その販路の開拓や個々のサービスの生産性向上などの取組を通じて、企業の成長戦略を具現化していく人材。

(5) 知識・技能の習得・向上

① 地域を支える産業の担い手の育成

施策の方向性

人口減少により道内各地域において働き手の減少が見込まれる中、多様な人材の労働参加を促進するとともに、そうした方々に対し、地域で働き、地元に定着できるよう、必要な知識や技能を習得・向上させることにより、地域の産業を支える担い手として育成していくことが必要です。

このため、一次産業をはじめ、介護・福祉、ものづくり、ＩＴ、建設業など、地域の課題やニーズなどに対応した産業人材の育成をはじめ、地域産業を支える技能の承継、学生など未来を担う若者への産業教育の充実など産業人材の育成を図ります。

主な取組

◆ 道立農業大学校の活用や（公財）北海道農業公社等との連携により、農業経営に必要な知識・技能の習得や経営の確立等を幅広く支援し、農業の担い手の育成・確保を図ります。

◆ 北海道漁業就業支援協議会による資格取得に向けた担い手育成などを支援するとともに、道立漁業研修所において、必要な知識・技術を習得する研修を実施するなど、漁業における担い手の育成・確保を図ります。

◆ 北海道森林整備担い手支援センターを通じた専門的な知識・技能の習得に関する研修を実施するとともに、「北の森づくり専門学院」による林業や木材産業の幅広い知識と確かな技術の教育などにより、林業に携わる人材の育成・確保を図ります。

◆ 地域における看護職員の就業を促進するため、「養成」、「就業定着」、「再就職促進」等の基本的な確保対策を推進するとともに、研修などを通じた看護職員等の資質向上を図ります。

◆ 保育士等のキャリアアップや資格取得への支援をはじめ、福祉・介護サービス従事者のキャリア形成の促進、介護福祉養成施設への支援を通じ、介護・福祉人材等を育成します。

◆ 学校における産業教育を充実するとともに、地域や産業界と連携しながら、ものづくりなどへの興味・関心を高めるほか、専門高校における、大学や試験研究機関等と連携した高度な知識・技能の習得に向けた取組の促進など、将来を担う産業人材を育成します。

◆ 本道のものづくり産業の担い手の育成を図るため、道立高等技術専門学院（愛称「ＭＯＮＯテク」、以下「ＭＯＮＯテク」という。）において、地域に必要な中核的技能者として活躍する人材を育成するとともに、ハローワークと連携して、本人の希望を踏まえたきめ細かな就職支援を行います。

◆ 建設業団体等と連携し、建設産業の担い手育成に取り組むほか、建設業サポートセンターにより人材育成に係る相談支援を行うとともに、若年者や女性など新たな人材の育成に向けた経営者層向け講習会等を通じ、交通や物流を担うバスやトラック輸送等に携わる人材を育成します。

◆ 本道が優位性を持つ食や観光分野において、道産食品の高付加価値化やブランドの磨き上げなどを担う人材を育成するとともに、大学などと連携した観光産業や観光地経営を支える人材、さらに、国際化の進展を踏まえた未来を担う人材などを育成します。

② 多様な訓練機会の確保

施策の方向性

働く方々が、今後の人生100年時代を見据え、柔軟かつ積極的な職業生活を設計するとともに、生涯を通じた職業能力の向上などに努めることができるよう、多様な訓練機会を確保できる環境を整備することが必要です。

このため、スキルアップに向けた職業訓練を実施するほか、中小企業事業主団体等が実施する職業訓練を支援するとともに、関係機関と連携し、技能検定制度を含めた職業能力評価システムの普及促進など、能力開発インフラの整備に努めます。

主な取組

◆ 離職者や転職者など職業能力の開発を必要とする求職者に対し、再就職等に向けた職業訓練をMONOテクや民間教育訓練機関等で実施するとともに、生産技術の進展等に対応した在職者の能力開発やスキルアップを図るため、MONOテク等において、必要な知識・技能を習得するための訓練機会を提供します。

◆ 中小企業事業主団体等が実施する認定職業訓練への支援を行うほか、向上訓練等推進員による事業主等が行う職業訓練への支援など、企業における生涯職業能力体制の充実強化を図り、在職労働者の資質向上に取り組みます。

◆ 技能検定制度やビジネス・キャリア制度[1]を含めた職業能力評価システムの普及促進など、国や北海道職業能力開発協会等の関係機関と連携して能力開発インフラを整備します。

◆ 地域で働く従業員等のキャリア形成を促進するため、地域人材開発センターによる地域の特性やニーズに応じた職業訓練機会を提供するほか、各訓練実施機関が実施する研修やセミナー、専門家派遣など必要な情報を企業向けに提供し、従業員の訓練機会を確保します。

◆ MONOテクに設置した能力開発センターが実施する能力開発コンサルティングにおいて、ジョブ・カード[2]の活用に努めるほか、北海道就業支援センターにおいて、利用促進に向けた周知を図ります。

◆ 「北海道労働政策協定」に基づき、MONOテク及び北海道障害者職業能力開発校等が連携し、学び直しの若年者などの入校促進や適切なハロートレーニング[3]への誘導などを行うとともに、中小企業者等に係る経営相談に併せて、従業員のキャリアアップを図る各種制度や助成金等雇用支援制度の周知・活用などをワンストップで行うことにより、優秀な人材の確保や在職者のスキルアップ・定着を図ります。

1「ビジネス・キャリア制度」
在職者・求職者を問わず事務系職業に就く労働者に求められる職業能力が、ますます高度化していることに対処するため、段階的かつ計画的な自らの職業能力の習得を支援するとともに、キャリアアップのための職業能力の客観的な証明を行うことを目的とした制度。

2「ジョブ・カード」
職務経歴や学習歴、職業訓練の経験、免許・資格などを取りまとめ、職業能力・意識を整理できるキャリア形成支援ツール。求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する。

3「ハロートレーニング」
キャリアアップを希望する就職を実現するために、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な制度。雇用保険（失業保険）を受給している求職者を主な対象とする「公共職業訓練」と、雇用保険を受給できない求職者を対象とする「求職者支援訓練」の総称。

２　就業環境の整備

(1)　労働時間や待遇などの改善

施策の方向性

働く方々が、健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を発揮するためには、また、企業が人手不足の中にあっても人材を確保するためには、長時間労働の是正をはじめ、雇用形態にかかわらず納得が得られる待遇を確保することが必要です。

このため、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」を一層推進するとともに、最低賃金制度や労働関係法令の遵守、不安定な就労状態にある方に対する正規雇用労働者への転換制度の導入、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します。

主な取組

◆　時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務化など働き方改革を推進するための関係法令をはじめ、最低賃金制度などの労働関係制度について、国等とも連携し、中小企業の事業主や労働者、学生などにも普及啓発を行うとともに、法令施行や最低賃金上昇に伴う中小企業の負担を軽減するため、処遇や待遇改善に取り組む事業者等を支援します。

◆　働く方々が安全で健康に働くことができる職場環境を整備するため、札幌市や国の機関とも連携し、専門家も活用しながら伴走型支援を実施するとともに、優良事例の普及・啓発により、企業の自発的な働き方改革を促進します。

◆　労働関係法令や重要な労働問題に関する周知・啓発を行うほか、労使間の問題の自主的な解決や勤労者福祉の向上に資するよう、「労働相談ホットライン」や全道 15 カ所に設置している「中小企業労働相談所」の利用促進に努めるとともに、北海道労働委員会による個別的労使紛争の解決を促進します。

◆　非正規雇用など不安定な就労状態にある方の正社員化などに取り組む企業を対象に、専門家による個別支援をはじめ、経営者や人事・労務担当者などへの意識啓発等により、雇用形態や就業形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた取組を促進します。

◆　教員の働き方改革を進めるため、外部専門家の活用や地域人材による補助業務の実施などにより、負担軽減を図るとともに、医療機関の勤務環境を改善するため、医療勤務環境改善支援センターなどにより総合的・専門的な支援を行います。

◆　大企業の働き方改革に伴う下請け中小・小規模企業への短納期発注など「しわ寄せ」防止に向けて、国や経済団体と連携して、関係法令等の周知に努めるとともに、建設業の労働環境の改善に向けて、受発注者が協力して時間外労働縮減に向けた取組を強化します。

◆　「北海道労働政策協定」に基づき、道と労働局及びハローワークが共同して、非正規雇用労働者の正社員への転換の拡大、働き方に見合った処遇の確保、企業における雇用管理改善の取組を促進します。

(2) 多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備

施策の方向性

働く方々がよりよく働くため、また、様々な事情を持った方々の労働参加を促進するため、正社員で長時間働くような従来の雇用モデルから脱却し、働き手の事情や能力に応じた、多様で柔軟な働き方がしやすい仕事の創出・普及や、職場環境の整備などが必要です。

このため、高齢者や障がいのある方々をはじめ、働く方々が自分の希望するスタイルに合った多様で柔軟な働き方を選択することが可能となるよう、様々な就業形態を普及・促進するとともに、そうした環境整備を進める企業の取組などに対して支援します。

主な取組

◆ 高齢者や障がいのある方々をはじめ、様々な事情を抱える方々が、自分の希望するスタイルに合った柔軟な働き方の選択が可能となるよう、国や経済団体などとも連携し、テレワーク[1]やマルチワーク[2]、地域限定社員といった多様な正社員制度、ライフステージに対応した働き方が選択できる人事制度などの導入に向けた企業の取組を促進します。

◆ 「北海道働き方改革推進企業認定制度[3]」により、多様な正社員制度や柔軟な働き方をはじめとする働き方改革の取組を行っている企業を認定し、各種優遇措置など企業へのインセンティブの付与等を通じ、多様で柔軟な働き方がしやすい職場環境の整備を促進します。

◆ 札幌市や国の機関とも連携し、専門家も活用しながら、働き方改革に係る企業の取組に応じた伴走型支援を実施するとともに、優良事例の普及・啓発などにより、企業の多様で柔軟な働き方がしやすい職場環境の整備に向けた自発的な働き方改革を促進します。

◆ 農業や漁業等の分野において、多様な人材を確保するため、各地域における就労環境の改善・整備、関係者との相互理解の醸成等に取り組みます。

◆ 医師や看護師等の安定的な人材の確保に向けて、短時間正職員制度など、多様で働きやすい職場環境づくりに向けた病院等の取組に対して支援します。

1「テレワーク」
情報通信機器などを利用して、場所・時間に制約されず働く労働形態のこと。

2「マルチワーク」
１つの仕事のみに従事するのではなく、同時に複数の仕事に携わる働き方。

3「北海道働き方改革推進企業認定制度」
「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」といった働き方改革に係る取組を評価項目として、企業の取組の熟度（獲得ポイント）に応じて、４つのグレード（ホワイト→ブロンズ→シルバー→ゴールド）で認定する制度。認定を受けた企業は、道のホームページなどで紹介されるほか、北海道の中小企業制度融資の利用や、入札参加資格審査における加点が受けられる。

(3) 子育て・介護・治療と仕事の両立支援

男性や女性にかかわらず、全ての働く方々が、育児や介護、病気による治療などの家庭生活と仕事を両立しながら、希望どおりに働き続けることができるような職場環境を整備することが必要です。

このため、育児・介護休業制度等の活用促進をはじめ、地域における子育て支援、介護サービスの充実を図るとともに、仕事と家庭が両立できる働き方改革に取り組む企業への支援などを通じ、仕事と家庭の両立が可能となる職場環境の整備を促進します。

主な取組

◆ 仕事と育児、介護等の家庭生活との両立に関する意識啓発を進めて制度の定着を進めるほか、特に、男性が自らを生活者として認識する機会の充実を図り、仕事と家庭の調和を取りながら暮らすことの大切さについての啓発を進めます。

◆ 働く方々が子育て・介護・治療と仕事の両立が可能となるような職場環境を整えるため、札幌市や国の機関とも連携し、専門家も活用しながら、両立支援に取り組む企業を対象に、伴走型支援を実施するとともに、優良事例の普及・啓発により、企業の自発的な取組を促進します。

◆ 「北海道働き方改革推進企業認定制度」により、女性の能力の発揮や子育て支援など仕事と家庭の両立に積極的に取り組む企業等を認定し、各種優遇措置など企業へのインセンティブの付与等を通じ、企業の自発的な取組を後押しするとともに、仕事と家庭の調和に関する企業・労働者双方への意識啓発を行います。

◆ 働きながら子育てや介護が可能となるよう、保育の受け皿拡充や放課後児童クラブの設置促進、ファミリー・サポートセンター[1]による子育て相互援助活動の促進など、多様なニーズに対応した保育サービスや地域における子育ての支援体制の充実を図るとともに、特別養護老人ホーム等の施設サービスや小規模多機能型居宅介護等の在宅サービスなど、介護サービス提供基盤の計画的な整備を推進し、子育てや介護に係る負担の軽減等を図ります。

◆ がん患者の職場復帰や治療と仕事の両立に向けて、医療機関等と連携し、必要な情報提供や相談体制の維持・向上を図るとともに、がん患者を雇用する就業環境の整備など、企業におけるがん患者の就労支援が推進されるよう取り組みます。

◆ 「北海道労働政策協定」に基づき、男女がともに仕事と家庭の両立を実現できるよう、育児・介護休業制度等の普及・取得促進に取り組むとともに、仕事と治療の両立を社会的にサポートする仕組みの構築に向けて、企業への働きかけや支援施策の普及・啓発に努めます。

1「ファミリー・サポート・センター」
仕事と育児又は介護との両立を支援するため、急な残業時などの臨時的、緊急的な保育ニーズや簡易な介護ニーズに対応した地域住民による有償の相互援助活動を行う施設。

(4) 従業員の職場定着への支援

施策の方向性

新規学卒者の就職後３年以内の離職率は近年低下傾向にあるものの、高校卒業者で約４割近くが３年以内に離職するなど、全国平均と比べ依然として高くなっており、しっかりとしたキャリアデザイン[1]のない安易な早期離職は、希望どおりの転職ができずにニート[2]・フリーター化して低所得化するリスクや、離職・転職を繰り返す若者の増加により人手不足を助長するなど、大きな課題となっています。

このため、在学中からの職業理解等の促進をはじめ、メンター制[3]の普及やキャリアコンサルティングなどによる若年者をはじめとする従業員の職場定着を促進するとともに、人手不足・職場定着に課題を抱える企業等への相談対応を行い、従業員の職場定着を促進します。

主な取組

◆ 新規学卒者など若者の離職防止、職場定着などに向けて、関係機関との連携により、総合的な対策を分野横断的に取り組みます。

◆ 就職後の従業員の職場定着に向けて、就職前に想定していた仕事のイメージと実際の仕事内容とのギャップが生じないよう、在学時からの職業理解の促進に取り組みます。

◆ 従業員の人材確保や職場定着に課題を抱える企業を対象に、専門家による個別の相談対応を行うとともに、職場定着に向けてメンター制やキャリアコンサルティングの導入などに取り組む企業に対する支援や、優良事例の普及などに取り組みます。

◆ 就労している福祉・介護職員の定着を図り、離職を防止するため、介護ロボットの活用による業務負担の軽減や、事業所内保育所設置への支援を通じ、介護職場の就労環境の充実支援に努めます。

◆ 新人看護職員を対象とした離職防止のための研修の実施や、病院内保育所施設の設置支援などにより、看護職員の職場定着を促進します。

1「キャリアデザイン」
自分自身の職業人生、キャリアについて、自ら主体的に構想、設計すること。

2「ニート」
15～34歳の非労働力人口のうち、通学、家事を行っていない人。
(Not in Employment,Education or Trainingの頭文字をとった言葉)

3「メンター制」
豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動。

３　生産性や収益力の向上

(1)　中小・小規模企業の経営力の向上

施策の方向性

道内の中小・小規模企業は、それぞれの地域において特色ある事業活動を行うとともに、多様な就業機会を提供することにより、地域の経済・生活などの基盤を形成していることから、地域における良質で安定的な雇用の創出に向けて、中小・小規模企業の経営力の向上が必要です。

このため、経営相談や指導体制の充実などにより、中小・小規模企業の経営体質の強化や、事業承継の円滑化、創業等の促進に取り組むとともに、暮らしと消費生活の基盤であり、地域コミュニティの場としての役割を担う地域商業の活性化に取り組みます。

主な取組

◆　道内の中小・小規模企業の持続的発展を図るため、市町村や商工団体、金融機関など関係機関と連携し、経営体質の強化や創業等の促進、事業の承継の円滑化に向けた支援を実施するとともに、円滑な資金供給などに取り組みます。

◆　暮らしと消費生活の基盤であり、地域コミュニティの場としての役割を担う地域商業の活性化を促すため、事業者や商工関係団体の自主的な取組を推進するとともに、商店街活動を担うリーダーや後継者の育成、組織強化の推進などを支援します。

◆　北海道建設業サポートセンター[1]及び全道１４箇所に設置している地域建設業サポートセンター[1]における各種支援施策の情報提供や、専門相談員による指導・助言等により、建設産業の経営力の向上を図ります。

1「北海道建設業サポートセンター」「地域建設業サポートセンター」
道内建設業者等からの本業強化や新分野進出などの相談に対し、中小企業診断士などの専門家によるアドバイスや、国や道などの各種支援施策の情報を提供するため、道庁及び各総合振興局・振興局に設置する建設産業支援に関する総合的な相談窓口。

(2) 地域産業の付加価値向上や省力化・効率化

施策の方向性

人手不足が深刻化する道内の地域産業においては、新製品・商品の開発といった付加価値の向上に資する取組等により、仕事の魅力向上や待遇の改善などにつなげて人材を獲得するほか、人手不足を補う省力化・効率化を進めて労働生産性[1]を高めることが重要です。

このため、公設試験研究機関や産業支援機関の活用による新技術・新製品の開発促進や、産業技術の高度化等による付加価値の向上、ＡＩ[2]・ＩｏＴ[3]、ロボットなどの先端技術の導入による生産性の向上に取り組みます。

また、地域の優れた資源を活用した商品やサービスの創出、安定した生産体制の確立、適切な資源管理により、地域産業の付加価値向上に取り組みます。

主な取組

◆ 北海道立総合研究機構や地域の産業支援機関と連携し、技術支援によるＡＩ・ＩｏＴといった先端技術の活用等を通じて、新しい技術や付加価値の高い製品などを開発し、道内企業の生産性向上を促進します。

◆ 道内中小企業の競争力を強化するため、北海道産業振興条例に基づき、製品開発や市場開拓、人材育成・確保を支援するとともに、専門家による販路拡大や新たな事業展開など、中小・小規模企業の課題に応じた支援に取り組みます。

◆ 経済界や関係市町村等との連携・協働による食クラスター活動[4]を通じた道産食品の高付加価値化などに取り組むとともに、豊かな地域資源を生かした質や満足度の高い観光地づくりを進めます。

◆ 建設産業の振興を図るため、新分野進出に向けた支援などに取り組むとともに、寒冷地の住宅技術等の販路拡大に取り組むなど道外･海外に向けた進出を支援します。

◆ 消費者のニーズに対応した農畜産物の安定した生産体制を確立するとともに、販路拡大や付加価値向上に向けた取組を推進します。

◆ 水産資源や森林資源の適切な管理をはじめ、海域の特性に応じた栽培漁業、森林施業の低コスト化、地域材の利用促進や木質バイオマスなどの利用拡大を促進するとともに、安定的な供給体制づくりや、需要拡大に向けた販路拡大や高付加価値化の取組などを推進します。

1「労働生産性」
労働者１人あたりの付加価値を示す指標。

2「ＡＩ」
Artificial Intelligence（人工知能）の略。人間の知的ふるまいの一部をソフトウェアを用いて人工的に再現したもの。

3「ＩｏＴ」
Internet of Things の略。自動車、家電、ロボット、施設などのあらゆるものがインターネットにつながり、情報のやりとりをすることで、モノのデータ化やそれに基づく自動化等が進展し、新たな付加価値を生み出すというもの。

4「食クラスター活動」
産学官金の連携により、北海道の豊富な農水産物資源を活用し、付加価値の高い商品を生み出し、国内外に流通・販売し、また、観光産業等との融合化を図るなど、北海道ならではの食の総合産業の確立に取り組む活動のこと。

(3) 成長分野への展開

① ものづくり産業の振興

ものづくり産業は、関連する地場企業など特に裾野が広い産業であり、経済波及効果も高く、良質な雇用の場を提供する基幹産業となることから、ものづくり産業の振興は、地域の経済や雇用にとって非常に重要です。

このため、関係機関と連携したものづくり企業の技術力向上への支援や、自動車産業の更なる集積に向けた道内企業の技術力強化等による参入促進や関連企業の誘致、食関連分野の省力化・効率化に資する機械装置等の開発、取引拡大等の支援に取り組みます。

主な取組

◆ ＡＩ・ＩｏＴ・ロボットの導入による生産性の向上や、プロダクトデザイン[1]活用による製品の付加価値向上など、ものづくり企業の技術力向上や販路拡大に向けた取組を、関係機関と連携して支援します。

◆ 経済波及効果の高い自動車産業の更なる集積を図るため、道内企業のＱＣＤ[2]対応力の強化や、次世代自動車に必要な技術力の強化等による参入促進や関連企業の誘致に取り組みます。

◆ 本道が優位性を持つ食関連分野への食品機械メーカーの参入を促進するため、省力化や効率化による生産性向上に資する機械装置等の開発や取引の拡大を支援します。

1「プロダクトデザイン」
大量生産を前提とする生産物（プロダクト）のデザイン。インダストリアル（工業）・デザインと同語。生活に必要な道具、機械、製品のデザイン全般。

2「ＱＣＤ」
製造業における「Quality（品質）、Cost（価格）、Delivery（納期）」の略。

② 新しい分野の産業育成

施策の方向性

Society5.0[1]など新たな技術革新や社会経済構造の変革など、今後想定される産業構造の変化も見据え、良質で安定的な雇用を創出する新たな産業を育成していくことが必要です。

このため、新たな成長産業として発展が見込まれる航空宇宙産業への参入や新ビジネス創出などに向けた支援をはじめ、積雪寒冷等を生かした自動走行実証試験の活性化、健康長寿産業の振興に向けた企業誘致や機器開発等を推進するとともに、新たなヘルスケアサービス[2]等の創出・普及促進に取り組みます。

また、新エネルギー[3]の開発・活用促進など環境・エネルギー産業の振興をはじめ、産学官連携による研究開発の推進に努めます。

主な取組

◆　航空宇宙産業の成長産業化に向けて、技術力強化や販路拡大による参入促進、関連企業の誘致をはじめ、ロケットや衛星データなど宇宙産業を幅広く推進するオール北海道の産学官連携体制の構築や宇宙ビジネスの創出促進などに取り組みます。

◆　道内における自動運転の試験適地情報の提供や、積雪寒冷地に対応した研究開発や実証試験の誘致に取り組み、積雪寒冷等を生かした自動運転の研究開発拠点化を図ります。

◆　今後の成長が期待される健康長寿産業の振興に向けた関連企業の誘致をはじめ、道内健康長寿関連商品・サービス等の国内外への販路拡大、道内ものづくり企業による参入促進や機器開発を推進するとともに、企業の健康経営などに着目した新たなヘルスケアサービスの創出・普及に取り組みます。

◆　新エネルギーの導入拡大に向けた先駆的なモデルづくりなど、エネルギーの地産地消の促進に向けた取組をはじめ、環境関連の製品開発や事業化といった環境産業の振興に取り組むとともに、水素関連産業の創出などを促進します。

◆　新技術シーズ[4]の開発から事業化、実用化までの一貫した研究開発推進体制の整備を進めるとともに、大学と企業が連携して取り組んでいる研究開発への支援を通じ、食・健康・医療などの研究成果を社会実装するなど新産業の振興に取り組みます。

1「Society5.0」
IoT やビッグデータ、AI 技術など実用化の進展に伴って生じる社会全体の大きな変革を、①狩猟社会、②農耕社会、③工業社会、④情報社会に続く、歴史上５番目の新しい社会の到来であると位置づけた、サイバー空間と現実社会が高度に融合した未来のこと。

2「ヘルスケアサービス」
医療や介護を取り巻く周辺産業であり、健常者の健康増進・維持をもたらす「ヘルスケア産業」のうち、栄養指導や運動指導などサービスに関する産業。

3「新エネルギー」
技術的に実用段階に達しつつあるが、経済性から普及が十分ではないエネルギーのこと。太陽光、風力、バイオマス等を利用して得られるエネルギーのこと。

4「技術シーズ」
研究開発や事業化、実用化を推進していく上で、必要となる技術の「種」のこと。

(4) 北海道ブランドの発信力強化と体制整備

施策の方向性

本道経済が力強く発展し、地域で魅力ある雇用を生み出すためには、本道が優位性を持つ食や観光分野などを中心に、海外の成長力を取り込むため、道産食品の輸出拡大や外国人観光客の拡大に向けて、北海道ブランドの発信力を強化するとともに、受入体制を整備することなどが必要です。

このため、魅力ある食の国内外への展開を図るため、生産の安定化・輸出品目の拡大、商流・物流網の整備、北海道ブランドの浸透・市場拡大、人材の育成や輸出支援体制の強化に取り組むとともに、北海道の魅力や強みを生かした道内企業の海外展開を促進します。

また、更なる高みを目指した観光戦略を推進するため、国際的に質や満足度の高い観光地づくりの推進、戦略的な誘客活動による旅行需要の拡大に向けたプロモーション等の実施、世界水準の受入体制整備の充実を図ります。

主な取組

◆ 国内の需給バランスに配慮しつつ、海外需要に応じた高品質で安全・安心な一次産品の安定的な生産を推進するほか、地域に眠る新たな輸出品目となる道産食品の発掘に取り組むとともに、道内の主要輸出拠点の物流機能の充実・強化、商社機能の強化に向けた民間企業等との連携など、商流・物流網を整備します。

◆ 北海道ブランドの浸透や市場拡大に向けて、国際認証・国際規格等の導入や取得を促進するほか、道外拠点を活用した販路拡大、商品の磨き上げなどに取り組むとともに、新市場に挑戦するための機運醸成や輸出に取り組む担い手育成など、人材育成・輸出支援体制の強化を進めます。

◆ 成長著しい海外市場の需要を効果的に取り込むため、現地関係機関等のネットワークを活用し、道産食品の販路拡大をはじめ道内企業が有する技術やサービス等のビジネス参入等を支援するなど、道内企業の強みを生かした海外展開を促進します。

◆ 国際的に質や満足度の高い観光地づくりを進めるため、日本版ＤＭＯ[1]をはじめとする地域での推進体制づくりなどへの支援や、道内各地域の特性を活用した満足度の高い観光地づくり、長期滞在型の観光、サイクルツーリズムといった新たなツーリズムの創出に取り組みます。

◆ 戦略的な誘客活動による旅行需要の拡大に向けて、地域の観光資源の発掘、磨き上げをはじめ、国や地域ごとに市場の熟度や特徴に応じた効果的なプロモーション活動を実施するとともに、地域の魅力などの効果的な情報発信等を実施します。

◆ 多様化する観光ニーズに対応するため、バリアフリー観光の推進やＷｉ－Ｆｉ[2]環境の整備、観光情報案内機能の充実、二次交通の整備など、世界水準の受入体制に向けた整備の促進に取り組みます。

1「ＤＭＯ」
様々な地域資源を組み合わせた観光地の一体的なブランドづくり、ウェブ・ＳＮＳ等を活用した情報発信・プロモーション、効果的なマーケティング、戦略策定等について、地域が主体となって行う観光地づくりの推進主体。

2「Ｗｉ－Ｆｉ」
無線ＬＡＮ（無線でデータの送受信を行う技術・製品）の規格名。

(5) 道外・海外からの投資促進

施策の方向性

企業誘致をはじめ、道外や海外からの投資の促進は、地域において新たに良質で安定的な雇用を創出するとともに、地場企業との取引拡大を通じた更なる雇用機会の拡大や地域の技術力・生産性の向上等のイノベーションの促進にもつながるなど、道内経済の持続的発展にむけて重要です。

このため、北海道の優位性を生かした企業立地の推進やサテライトオフィス[1]など、地域と連携した企業誘致活動に取り組むとともに、観光・食・ＩＴ分野等を中心とした海外プロモーション等の実施により、道外・海外からの投資を促進します。

主な取組

◆ 道内市町村とも連携、情報共有しながら、豊富な食やエネルギー資源、リスク分散の適地としての立地優位性など道内の特徴を生かした企業誘致を展開します。

◆ テレワーク拠点[2]やサテライトオフィスといった働き方改革や地方への拠点展開の動きを捉えた企業誘致などに取り組むとともに、冷涼な気候を生かしたデータセンター[3]の誘致に向けて、首都圏等でのＰＲや企業訪問などにより、道外や海外からの投資を促進します。

◆ 海外からの投資を促進するため、観光や食、ＩＴ分野等を中心に、海外プロモーションや投資家招聘を効果的に実施します。

◆ 欧州路線の利用拡大や道内未就航区間における新規開拓などの新たな展開を通じ、海外からの投資を促進します。

1「サテライトオフィス」
企業が本社から離れた場所に設置するオフィス。

2「テレワーク拠点」
ＩＣＴ(情報通信技術)を利用することで通常のオフィスと変わりなく仕事ができる環境の整った場所。

3「データセンター」
サーバを仕切って複数の利用者に貸し出す、あるいは顧客のサーバを預かるなどして、インターネットへの接続回線や保守・運用サービス等を提供する施設。

4　雇用のセーフティネットの整備

　地域の雇用を守る中小・小規模企業が、様々な要因により倒産や廃業などに陥らないよう支援体制を構築することが重要です。
　また、近年、倒産件数は減少傾向にあるものの、事業所の廃止等による離職者の発生や、景気の変動や災害などにより急激に雇用情勢が悪化した場合への対応として、安心で安定した労働市場を形成し、失業者の生活を保証するための雇用のセーフティネットを整備しておくことが必要です。
　このため、倒産の未然防止や休廃業の減少を図るとともに、倒産や事業活動の縮小による事業継続が困難となった事業者の雇用の維持に向け、関係機関と連携した一体的なサポートの実施や、離職者が発生した場合の早期再就職等に向けた支援を実施します。

主な取組

◆　企業の連鎖倒産等を防止するため、国や金融機関などと連携した金融相談の実施や、制度融資等の活用による円滑な資金供給などを実施します。

◆　地域経済を支える中小・小規模企業の休廃業を未然に防止するため、地域金融機関をはじめとする関係機関や専門家とも連携し、円滑な事業承継に向けた支援など、中小・小規模企業の事業活動の維持・継続に取り組みます。

◆　企業の経営改善や事業再生に向けた取組を促進するため、専門家による相談・助言対応をはじめ、地域金融機関や中小企業再生支援協議会などの専門機関との連携により、中小・小規模企業の経営安定を図り、雇用の維持に向けた取組を進めます。

◆　地域における大量離職者の発生等による雇用情勢の急激な悪化に対し、北海道労働局などの関係機関との連携により、職業・生活相談や求人要請・開拓、職業訓練の実施等の所要の対策を行う「緊急雇用対策プログラム」を機動的に実施し、離職者の早期再就職を支援します。

◆　失業を余儀なくされた方々を対象に、失業期間中の低所得者等の生活の安定を図るため、必要な生活資金を融資するほか、住居確保給付金の支給などにより、求職者に対する生活支援や、再就職に向けた就業支援に取り組みます。

◆　「北海道労働政策協定」に基づき、離転職者等の生活の安定に向けて、多様な職業訓練機会を提供することで、早期再就職を支援します。

第Ⅳ章　計画の推進管理

１　推進体制

「庁議」や庁内の連携組織である「北海道人材確保・働き方改革推進本部」などを開催し、様々な分野の施策との連携を図りながら、良質で安定的な雇用の実現に取り組みます。

２　推進計画

計画の実効性を高め、的確な施策の展開を図るため、毎年度、「推進計画」を策定し、取組結果を公表します。

３　点検評価

目標の進捗状況と併せ、道や国等の関連施策を通じて、新たに雇用された人数や就職に結びついた人数を集計し、雇用効果を把握するとともに、働き方改革を一層進める観点から、指標を以下のとおり設定し、進捗状況を確認します。

また、就業や求人・求職の状況等を点検項目として、年齢層や性別などに応じた課題を明らかにするとともに、必要に応じ、産業別・地域別などの比較分析を加えながら、施策の点検評価を行います。

項目	現状値		目標値（R5）
１　人材の育成・確保			
女性（30～34 歳）の就業率	75.4%	R1	78.4%
女性（55～59 歳）の就業率	70.6%	R1	74.1%
母子家庭の母の就業率	77.6%	H30	80.8%
男性（60～64 歳）の就業率	81.8%	R1	83.4%
高齢者（65 歳以上）の就業率	21.8%	R1	全国平均値以上
障がい者実雇用率（民間企業）	2.27%	R1	法定雇用率
若者の就業率（25～29 歳）	84.7%	R1	85.5%
新規学卒者(大学等)の道内就職割合	68.6%	H30	69.8%
ＵＩＪターン新規就業支援事業など道の施策により道内企業に就職した人数	51 人	H30	291 人
外国人居住者数	36,899 人	H30	47,000 人以上
北海道福祉人材センターの支援による介護職への就業者数	150 人	H30	212 人
ＭＯＮＯテク（施設内訓練）修了生の関連業界就職率	93.8%	H30	94.8%
施設外訓練（委託訓練）修了者の就職率	71.9%	H30	77.0%

項目	現状値		目標値（R5）
2　就業環境の整備			
年間総労働時間	1,987 時間	H30	1,940 時間
年次有給休暇取得率	49.1%	H30	67.0%
育児休業取得率（男性）	3.0%	H26～30 平均	10.5%
育児休業取得率（女性）	84.9%	H26～30 平均	90.0%
北海道働き方改革推進企業認定数	487 社	H30	700 社
保育所入所待機児童数	152 人	H30	ゼロ
放課後児童クラブ数	1,032 カ所	H30	1,065 カ所(R6)
3　生産性や収益力の向上			
加工組立型工業の製造品出荷額等	8,710 億円	H29	10,398 億円
加工組立型工業の付加価値生産性	1,118 万円	H29	1,293 万円
食品工業の付加価値額	6,774 億円	H29	7,140 億円
開業率と廃業率の差（※）	0.1 ポイント	H30	0.9 ポイント
道産食品輸出額	道内 674 億円 道外 340 億円	H29	1,500 億円
道の施策により創出する海外からの投資件数	３件	H30	５件／年
企業立地件数	99 件／年度	H26～30 平均	412 件 (R2～R5 累計)
リスク分散による企業立地件数	24 件／年度	H28～30 平均	100 件 (R2～R5 累計)
道外からの観光入込客数 （うち外国人客数）	919 万人 312 万人	H30	1,120 万人以上 500 万人以上
観光消費額　（道内客１人当たり） （道外客１人当たり） （外国人１人当たり）	12,865 円 73,132 円 178,102 円	H27	14,000 円以上 76,000 円以上 200,000 円以上

※雇用保険事業年報をもとに、事業所における雇用関係の成立･消滅をそれぞれ開廃業とみなしており、企業数の推移とは一致しない。

付属資料

「働き方改革の推進」に係る業種別の現状・課題・取組の方向性

働き方改革を推進していくためには、様々な業種に共通する課題のみならず、業種特有の課題にも適切に対応していかなければならないため、人手不足が課題となっている次の業種について、現状・課題に対応する方向性を整理し、庁内関係部局で構成する働き方改革推進プロジェクトチームと支援機関が連携・協力して働き方改革を進めていきます。

対象業種

① 道内において新規求人に対して充足できた割合が低い・充足できない人数が多い業種

② 道内において当該業種に従事する従業者数が多い業種

推進体制

働き方改革推進 PT

経済部（働き方改革推進室）

【経済部】
【総務部】
【総合政策部】
【農政部】
【水産林務部】
【建設部】
【環境生活部】
【保健福祉部】
【教育庁】

支援機関による連携・協働の取組

- 北海道労働局
- 北海道経済産業局
- 北海道中小企業団体中央会
- 北海道働き方改革推進支援センター
- 北海道就業支援センター
- 北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会
- 北海道中小企業総合支援センター
- 北海道人材誘致推進協議会

農　業	
現状	○農家数の減少と高齢化の進行 ・販売農家戸数は、 62,611 戸(H12) ⇒ 35,100 戸(H31) H31 年は H12 年より 43.9%減少 ・農業就業人口に占める 65 歳以上の割合は、 31.2%(H12)⇒ 42.8% (H31) と年々増加 ※H31 農業構造動態調査(農林水産省) ・新規就農者数は近年概ね 600 人程度で推移 ○労働力不足の顕在化 ・道内 JA の約 9 割が雇用労働力の確保が課題と認識
課題	○農家出身者の新規就農は減少傾向 ○一般求職者は、農業に対して「きつい」「汚い」「労働時間が長い」「休みが取れない」などのイメージ ○酪農経営には、飼料の調製や乳牛の飼養など多岐にわたる管理能力が必要な上、経営開始には多くの資金が必要 ○酪農・畜産では、長時間労働や早朝の搾乳、深夜の分娩監視など、周年拘束性が強く、農業従事者の中でも労働条件が過酷 ○女性の農業経営者や農業団体の役職員が少ない
方向性	○新規就農者の育成・確保のため、引き続き様々な施策を講じるとともに、若者の就農意欲喚起に向けた取組を推進 ○農業経営の法人化による経営管理（労務管理）の高度化や６次産業化等により、地域農業を担う中核的な経営体を育成 ○労働負担の軽減を図る地域営農支援システムの形成を推進 ○農作業の省力化・軽労化や精密化・情報化などの技術を取り入れたスマート農業を推進 ○女性農業者が経営や社会活動に参画・活躍しやすい環境づくりを推進 ○農林水産業の一体的な情報発信や就業体験などを実施し、若年者をはじめ、道内外から幅広く担い手を確保する取組を推進

林　業	
現状	○林業就業者数は横ばいで推移 ・林業就業者数は、 3,785 人(H17) ⇒ 4,253 人(H29) H17 年を底に増加に転じ、H25 年以降は概ね横ばいで推移 ・新規参入者は年 206 人程度(H19～H29 の平均) ○平均年齢は下がるも 60 歳以上の割合が依然高い ・平均年齢　51.5 歳(H19) ⇒ 50.2 歳(H29) ・60 歳以上の割合 35.0%(H19) ⇒ 32.4%(H29) ○通年雇用者は増加傾向 ・通年雇用者　1,104 人(H19) ⇒ 2,364 人(H29) ・H29 は林業労働者全体の半数以上を占める ※H29 林業労働実態調査(北海道)
課題	○将来的に安定して担い手を確保していくためには、若年者を中心とした担い手の確保と省力化・軽労化が必要。 ○通年雇用者の占める割合は毎年増加して全体の半数以上となっているものの、就業希望者は、通年での就業の希望が多いことなどから、通年雇用化を促進することが必要 ○新規参入者などが作業を安全かつ効率的に行うための技術・技能を身に付け、安心して就労できる環境整備が必要
方向性	○教育機関や地元の林業関係の企業、団体、市町村などによるネットワーク化を図り、新規参入の促進による林業労働力の確保、通年雇用化の促進、下草刈りなど造林作業の負担軽減などの取組を推進 ○農林水産業の一体的な情報発信や就業体験などを実施し、若年者をはじめ、道内外から幅広く担い手を確保する取組を推進 ○関係団体と連携し、北海道森林整備担い手対策推進事業や国の事業の活用を図りながら、経験年数に応じてキャリアアップできる研修を実施するとともに、労働安全衛生の向上など就労環境を改善

付属資料

漁　　業	
現状	○漁業就業者数の減少と高齢化の進展 ・漁業就業者数は、 29,652 人(H25) ⇒ 24,553 人(H30) ・高齢化等により、新規就業者が 200 人程度に対して、離職者が 1,200 人程度となっており、毎年 1,000 人程度が減少 ・特に、日本海地域は 65 歳以上の占める割合が約 4 割となっており、若年層の割合が低い状況 ○新規就業者数 ・過去 10 年平均 214 人 ・直近 5 年平均　209 人 ※2018 年漁業センサス（北海道）
課題	○漁業就業者の減少は、漁業生産の減少や地域の活力低下を招きかねない ○特に日本海地域は、海洋環境の変化等に伴い、他の地域に比べて生産状況が不安定であり、経営の多角化など、就業者が将来にわたり魅力を持ち続けられる操業体制が必要 ○新規就業者の受入促進並びに就業の定着に向けた取り進めが必要
方向性	○北海道立漁業研修所における各種研修の実施、漁業就業支援フェアの開催や漁業現場における長期研修等の取組を継続 ○地域の実態に即した就業環境の整備等、地域主導の取組を促進 ○農林水産業の一体的な情報発信や就業体験などを実施し、若年者をはじめ、道内外から幅広く担い手を確保する取組を推進

建　設　業	
現状	○建設業許可業者数の減少 ・建設業許可業者数は、 19,557 者(H28) ⇒ 19,523 者(H30) H30 年度はピークである H11 年度（26,076 者）の 75% ※国土交通省調べ ○建設業就業者数の持ち直しと高齢化 ・建設業就業者数は、平成 7～9 年の約 35 万人をピークに、H28 年は約 21 万人とピーク時の 60%まで減少したが、R1 年は約 23 万人とやや持ち直した ・年齢階層別では、 50 歳以上 50%(H28) ⇒ 54.2%(R1) 29 歳以下 10%(H28) ⇒ 8.3%(R1) と高齢化が進んでいる ※労働力調査(総務省)
課題	○若年入職者の減少に伴い、技術、技能の承継が困難 ○担い手の確保・育成のため、適切な賃金水準の確保や長時間労働の削減など就業環境の改善や建設業の役割や魅力の発信が必要 ○中長期的な視点で、担い手の確保・育成や生産性の向上、技術力の強化等に計画的に取り組み、経営力の強化が重要
方向性	○「北海道建設産業担い手確保・育成推進協議会」を活用し、建設業団体等と一層連携を図り、具体の取組を検討 ○週休２日の推進に向けて、モデル工事を実施 ○生産性向上のため、ICT 活用モデル工事の対象を拡大

食料品製造業	
現状	○人手不足が継続 ・食品製造業の雇用状況の過不足感は、 過剰　0%　適当 41.6%　不足 58.4%(H28) ⇒　過剰 1.7%　適当 45.1%　不足 53.2%(H30) ※北海道調べ ○パートタイム労働者の比率が高い（特に女性） ・パートタイム労働者比率 全業種 全体 29.9%　男性 15.0%　女性 47.4%(H28) ⇒　全体 29.1%　男性 14.4%　女性 44.7%(H30) 食品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業 全体 38.5%　男性 19.0%　女性 52.5%(H28) ⇒　全体 37.6%　男性 15.6%　女性 53.1%(H30) ※毎月勤労統計調査(厚生労働省)
課題	○労働力の確保 ○省力化や効率化の推進 ○業界のイメージアップ ○人材のスキル・モチベーションの向上 ○生産性向上に資する新技術導入の促進 ○雇用確保・職場定着に向けた就業環境の整備
方向性	○道が平成 31 年 3 月に作成した働き方改革プランの普及を図る ○マーケティング力に優れた人材の育成や付加価値の高い商品の発掘・磨き上げ、北海道ブランドの確立に向けた取組を推進 ○労働力不足への対応として、省力化や効率化の取組を推進 ○産業理解とイメージアップなどの取組を実施 ○企業や業界団体と連携し、食産業全体の強靭化を推進

情報通信業	
現状	○慢性的な人材不足 ・第４次産業革命と言われる IoT、AI、ビッグデータの活用や情報セキュリティへの関心の高まりを背景に、業界の活況が続く中、今後も IT 人材不足は継続の見通し ・新卒者、中途採用者とも企業の採用意欲は高いが、スキルを持つ中途採用者の給与水準は高額であるため、採用しづらい状況 ・企業の半数以上が、現在抱えている経営課題として「人材の確保・育成」を挙げている ・ソフトウェア開発において分析・設計を担当するプロジェクトマネージャー、システムエンジニアやプログラマーなど高度な人材は慢性的に不足 ○売上高は好調 ・北海道の IT 産業売上高は、平成 21 年以降減少していたが、24 年度に増加に転じ、30 年度は６年連続の４千億円台を維持 ※北海道 IT レポート 2019 ○テレワークの活用 ・テレワークの導入率が高く、テレワークを活用した、子育てと仕事の両立が行いやすい
課題	○納期等により勤務時間が長く、給与支給額が伸び悩むなど厳しい就業環境という業界イメージ ○高度なスキルを持った人材(プロジェクトマネージャー、システムエンジニアなど）を求める企業側と求職者側のスキルにギャップ ○道内ＩＴ企業は中小零細企業が多いことから、人材育成に関するコスト（時間・経費）を負担する余裕がない ○IT 業界内で人材が流動化
方向性	○道が平成 30 年 3 月に作成した働き方改革プランの普及を図る ○企業や業界団体と連携して、人材育成に向けた取組を推進

付属資料

運輸業（貨物）	
現状	○運転手の高齢化と人手不足 ・トラック運転手の高齢化とともに人手不足が進行し、中長期的には労働力人口の減少により人材確保がより困難になっていく可能性を懸念 ・経営上の課題について、「人材の確保」を 72.1%、「ドライバーの高齢化」を 68.0%の事業者が回答 ・人手不足の状況として、48.7%の事業者が不足していると回答（正規雇用） ○荷待ち時間の長時間化 ・荷待ち時間（勤務時間中に、荷物が積載されるのを待っている時間）の解消は道路貨物運送業における労働時間短縮の対策におけるポイントのひとつ ・働き方改革の推進における障害として、「比較的長めの荷待ち時間が発生しやすい」を 18.9%の事業者が回答 ※北海道調べ
課題	○労働力不足の中、物流機能を安定的に維持するためには、物流の効率化・省力化を進めていくことが必要 ○人材の確保、定着、育成につながる働きやすい環境づくりが必要 ○荷待ち時間の削減などは、荷主の理解や協力も不可欠
方向性	○道が平成 30 年 3 月に作成した働き方改革プランの普及を図る ○国や関係団体などと連携して、物流の効率化・省力化、労働環境や取引環境の改善等の取組を推進

運輸業（乗合バス）	
現状	○運転手の高齢化と運転手不足 ・運転手の高齢化と運転手不足により、地域の交通を担っている乗合バスの運行への影響が懸念。 ・運転手の高齢化 （50 代以上：50.2%、40 代：34.5%、30 代：13.6%、20 代：1.7%） ・運転手不足 （不足している：72%、不足していない 28%）（H29） ※北海道調べ ○大型二種免許保有者数が減少 ・バス運転手に必要となる大型二種免許保有者数が減少傾向 134,274 人(H13)⇒113,562 人(H28)⇒108,621 人(H30) ※運転免許統計（警察庁）
課題	○バス運転手の確保について、現行の中途転職採用に加え、新規学卒や女性の活用などを含めたターゲットの拡大が必要 ○乗合バス運転手の働き方の魅力ＰＲなど業界全体のイメージアップが必要 ○大型二種運転免許取得者の減少に対応した、運転手確保対策が必要
方向性	○有識者による「北海道乗合バス活性化戦略会議」で整理した方向性を踏まえ、国、バス事業者等と連携しながら、引き続き、乗合バス運転手の確保に向けた取組を推進

卸売業・小売業	
現状	○人手不足が継続 ・小売業の雇用人員判断 DI は、依然として全産業平均より人手不足感は強いものの、平成 28 年と比較すると若干弱まっている ・雇用人員判断 DI 【企業短期経済観測調査（日銀札幌支店調べ)】 R1.6 月　小売業　-50　全産業平均　-42 (H28.6 月　小売業　-53　全産業平均　-35)
課題	○小売業においては、営業時間の長さ、休日等の少なさ、季節変動の大きさといった問題に加え、慢性的な人手不足から有給休暇の取得率が低く、従業員１人当たりの業務量も多い ○店舗業務を中心に、非正規労働者として働く女性が多いことから、女性が働きやすい環境の整備や、正社員化による人材の確保・定着 ○セルフレジの導入など、ICT や自動化・省力化機械の活用による生産効率の向上
方向性	○「北海道地域商業の活性化に関する条例」に基づく「北海道地域商業活性化方策」や「北海道地域貢献活動指針」に示した働き方改革の推進に向け取組例を周知し、積極的な取組を促す ○卸・小売業を対象とした働き方改革の対策セミナーや個別企業支援の実施

宿泊業・運輸業（貸切バス）	
現状	○観光入込客数は過去最高を更新 5,477 万人（H27）⇒ 5,520 万人（H30） ただ、特定の季節や地域に偏る傾向がある ○外国人観光客の急増 208 万人（H27）⇒ 312 万人（H30） 外国人対応可能な人材の育成・確保が急務 ○人手不足の深刻化 ・宿泊業は離職率が高く、人手不足が深刻化 ※出典：H30 観光入込客数調査報告書（北海道）
課題	○若年者の確保 ・宿泊業では、不規則な勤務時間、夜勤に伴う勤務形態、勤務場所などの理由で、新卒者に敬遠される傾向 ・貸切バス業では、若年者の雇用拡大が課題 ○従業員の高齢化 ○外国人対応が可能な人材の不足 ○人材の定着化 ・一部の企業を除き、研修などの従業員のスキルアップを図る機会が不足 ○道内特有の季節格差により、通年雇用が困難な企業も多い
方向性	○道が平成 30 年 3 月に作成した働き方改革プランの普及を図る ○国や関係団体などと一層連携し、新規就業者の確保や従業員のスキルアップなどの取組を促進

付属資料

医療（看護職員、薬剤師）	
現状	○都市部への集中 ・保健医療従事者の就業者数は一定程度増加しているが、都市部に集中しており、地域偏在がある状況 【看護職員】 ・人口 10 万人当たりの就業者数は全国を上回っているが地域偏在がある ・少子化により新卒者の増加は見込めず、高齢化や在宅医療の推進により看護職員の需要が増加 【薬剤師】 ・地域偏在が極めて大きく、人口 10 万人当たりの就業者数では全国平均を上回っているのは札幌圏のみ
課題	○保健医療を担う人材が地域において定着するためには、処遇の向上など働きやすい環境整備が必要 【看護職員】 ・離職防止や未就業看護職員の再就業の促進 ・医療の高度化、専門化に伴う人材育成やキャリアアップが必要 【薬剤師】 ・未就業薬剤師の再就業の促進 ・地方の医療機関や薬局における薬剤師の確保
方向性	○北海道医療計画に基づき、効果的・効率的に確保対策を推進するとともに、勤務環境改善の充実に努める 【看護職員】 ○人材の確保・育成に向けて、継続して看護の仕事や魅力についての普及啓発や、就業している職員のキャリアアップのための研修の実施、労働環境などの改善による離職防止の他、潜在している有資格者等の再就業支援の促進、地域偏在の緩和に向けた取組を推進 【薬剤師】 ○未就業薬剤師の再就業の支援、地域偏在による地方での薬剤師不足の解消を図るための取組を推進

福祉（介護職員・保育士）	
現状	○人材の不足 【介護職員】 ・労働力人口の減少と介護ニーズの増加により、介護人材不足が懸念 【保育士】 ・雇用形態の多様化や育児休業後の復職の増加などに伴う保育需要が増え続けるなか、待機児童の解消を図るため、保育所等の整備を進めているが、そこで働く保育士が不足
課題	【介護職員】 ○多様な人材の参入促進、労働環境・処遇の改善、職員の資質向上、関係機関の連携 【保育士】 ○労働環境・処遇の改善、職員の専門性と資質の向上、キャリアパスの明確化、潜在保育士の再就業の促進
方向性	【介護職員】 ○介護人材の養成・確保に向けて、継続して福祉・介護の役割や魅力等についての普及啓発や介護職に対する理解、多様な人材の参入の促進、就業している職員の資質の向上、キャリアアップのための研修の充実に努める ○労働環境や処遇改善支援などによる職員の離職防止のほか、潜在的有資格者等の再就業支援の促進に向けた取組を推進 【保育士】 ○リーダー的職員の育成を図るキャリアアップ研修の実施、労働環境や処遇の改善などによる離職防止のほか、潜在保育士の再就職支援などの取組を推進 ○国に対し、保育士の処遇改善、配置基準・賃金水準の見直しについて、引き続き要望

資　料　集

【資料①】

年齢３区分別の人口比率の推移（将来人口含む）

※( )は人口/単位：万人

		1920 (T9) 年	1970 (S45) 年	1990 (H2) 年	2010 (H22) 年	2015 (H27) 年	2020 (R2) 年	2045 (R27) 年
年少人口（0～14歳）	全国	36.5%	24.0%	18.2%	13.2%	12.6%	12.0%	10.7%
	北海道	40.9% (97)	25.3% (131)	18.3% (103)	12.0% (66)	11.4% (61)	10.8% (56)	9.0% (36)
生産年齢人口（15～64歳）	全国	58.3%	68.9%	69.7%	63.8%	60.7%	59.1%	52.5%
	北海道	56.1% (132)	69.0% (358)	69.7% (392)	63.3% (348)	59.6% (319)	56.7% (296)	48.2% (193)
高齢者人口（65歳～）	全国	5.3%	7.1%	12.1%	23.0%	26.6%	28.9%	36.8%
	北海道	3.0% (7)	5.8% (30)	12.0% (67)	24.7% (136)	29.1% (156)	32.5% (170)	42.8% (171)
人口計	北海道	(236)	(518)	(564)	(551)	(538)	(522)	(401)

出典：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2018 年推計）」

【資料②】

年齢階層別の人口移動の状況（2019 年実績）

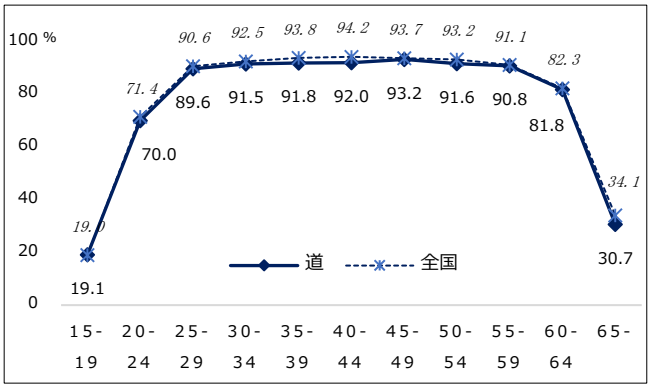
単位：人

		合計	0-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-
男性	転入①	28,614	2,809	2,378	5,128	3,863	3,114	2,513	2,137	1,980	1,625	1,180	796	536	251	304
	転出②	31,526	2,810	2,715	7,345	4,649	3,115	2,539	2,182	1,972	1,595	1,010	544	385	234	431
	①-②	▲2,912	▲1	▲337	▲2,217	▲786	▲1	▲26	▲45	8	30	170	252	151	17	▲127
女性	転入③	19,123	2,667	1,151	3,225	2,856	2,305	1,788	1,347	975	764	528	375	331	240	571
	転出④	23,941	2,590	1,715	5,484	3,729	2,680	1,989	1,465	1,135	760	480	341	357	286	930
	③-④	▲4,818	77	▲564	▲2,259	▲873	▲375	▲201	▲118	▲160	4	48	34	▲26	▲46	▲359

出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告（日本人のみ）」

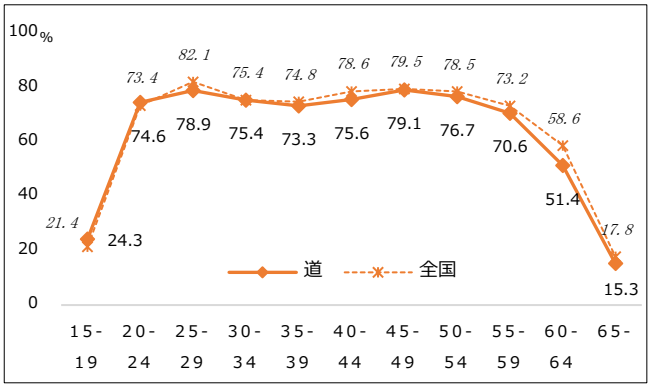
【資料③】

年齢階層別就業率（男性：R1 実績）



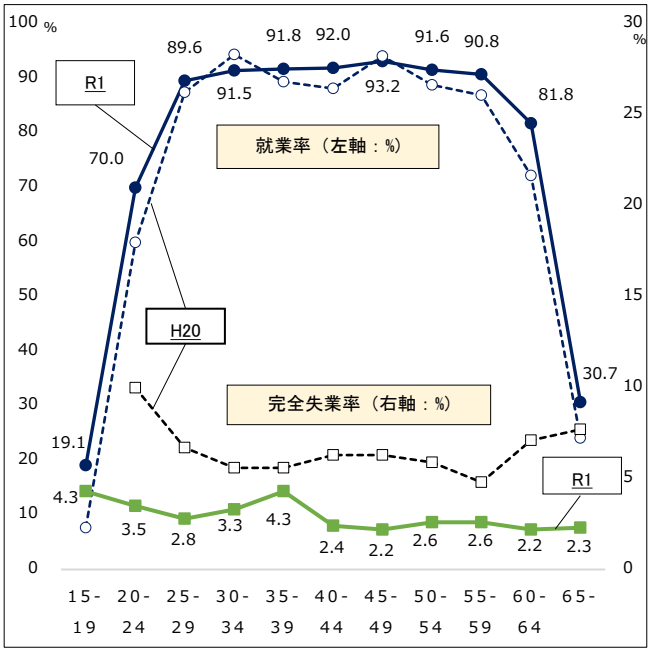
出典：総務省「労働力調査」

年齢階層別就業率（女性：R1 実績）



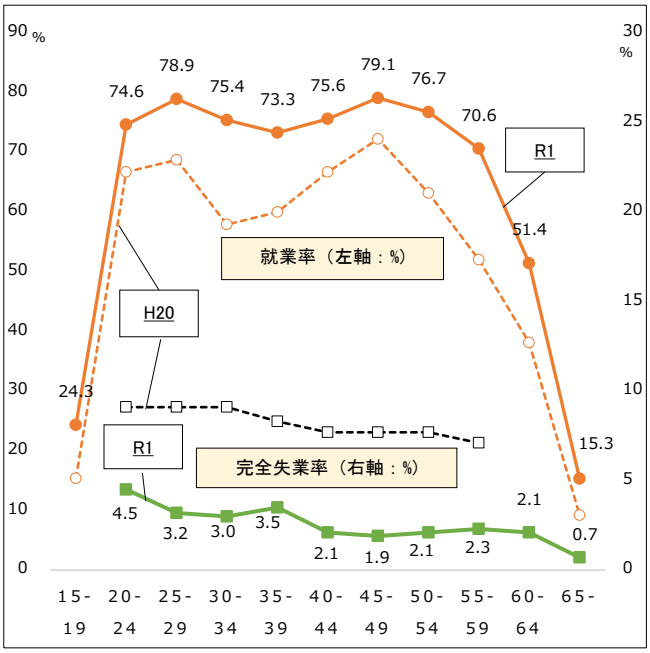
出典：総務省「労働力調査」

男性の年齢階層別就業率・完全失業率推移（H20→R1）



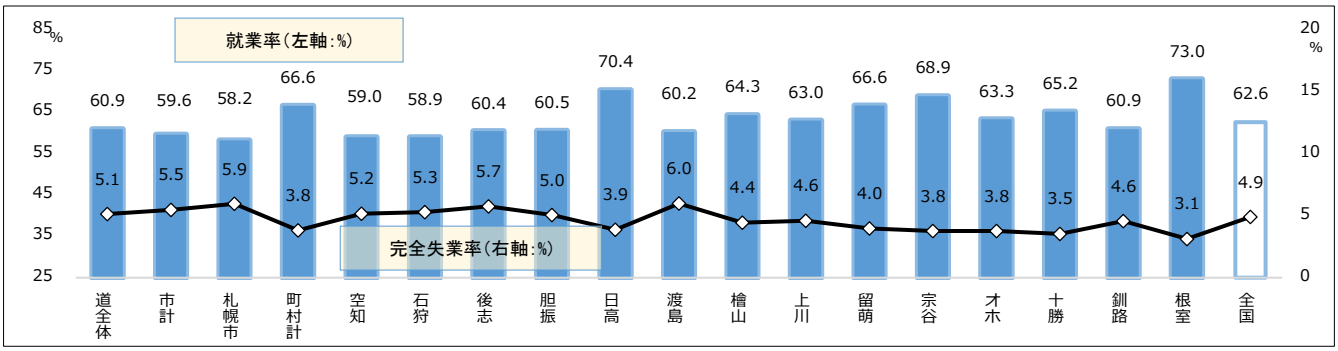
出典：総務省「労働力調査」

女性の年齢階層別就業率・完全失業率推移（H20→R1）



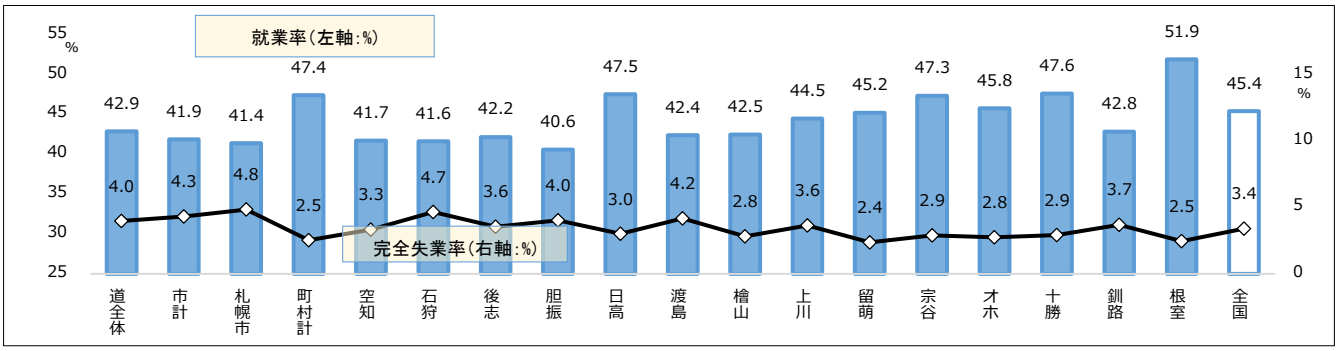
出典：総務省「労働力調査」

振興局別就業率・完全失業率（男性：H27.9.30 時点）



出典：総務省「国勢調査」

振興局別就業率・完全失業率（女性：H27.9.30 時点）



出典：総務省「国勢調査」

【資料④】

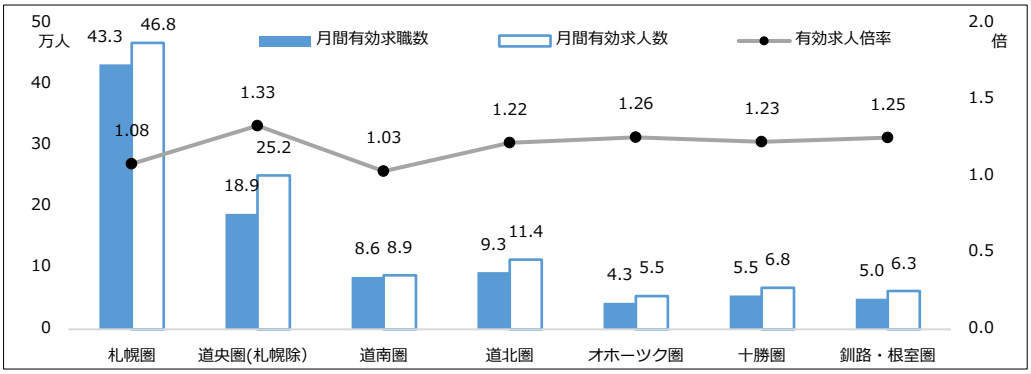
名目総生産等の推移

	単位	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
名目総生産	兆円	19.3	19.1	18.4	18.2	18.1	18.0	17.9	18.2	18.5	19.0	19.0
実質総生産	兆円	18.8	18.7	18.0	17.9	17.9	18.0	17.9	18.4	18.3	18.5	18.2
就業者1人あたり純生産(名目)	千円	5,871	5,864	5,626	5,565	5,616	5,643	5,669	5,814	5,971	6,209	6,233

出典：北海道「平成 28 年度道民経済計算」

【資料⑤】

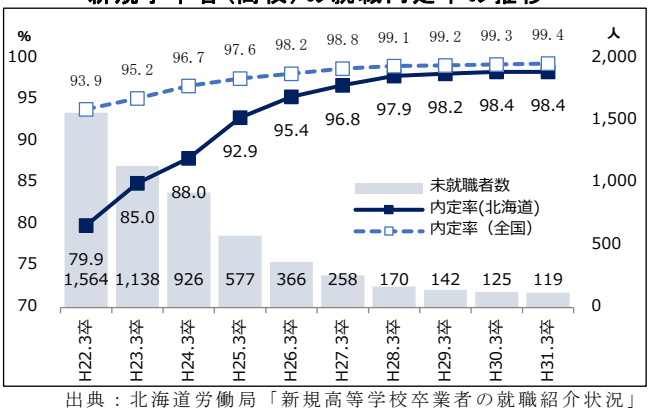
圏域別の求人・求職・有効求人倍率(平成 30 年度)



出典：北海道労働局資料

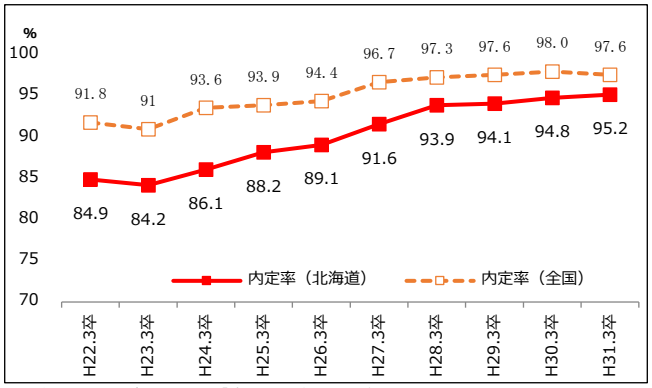
【資料⑥】

新規学卒者(高校)の就職内定率の推移



出典：北海道労働局「新規高等学校卒業者の就職紹介状況」
※各年 3 月末現在の数値

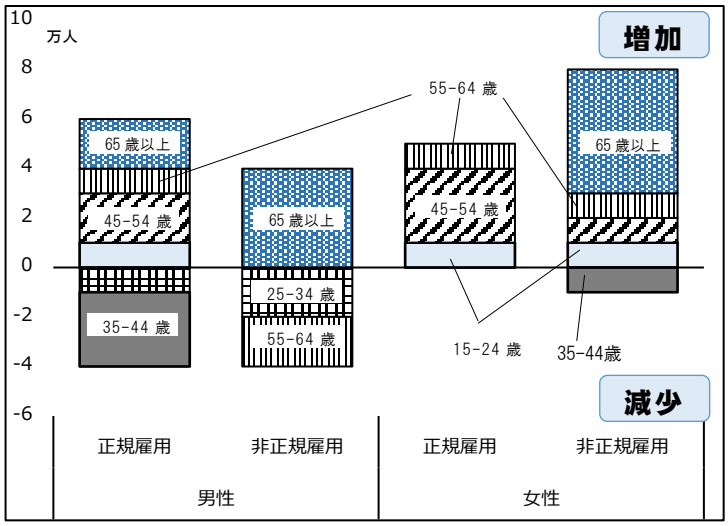
新規学卒者(大学)の就職内定率の推移



出典：北海道労働局「新規大学卒業者の就職状況」（各年 3 月末現在）
厚生労働省「大学卒業者の就職内定状況」（各年 4 月 1 日現在）

【資料⑦】

年齢別の正規・非正規雇用労働者数の増減内訳（H25→R1）



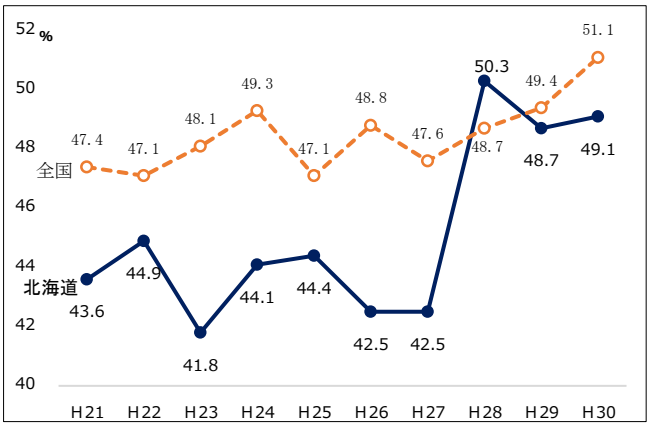
（単位：万人）

年齢別	総数	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-
男性計	+2	+1	▲3	▲3	+2	▲1	+6
正規	+2	+1	▲1	▲3	+2	+1	+2
非正規	0	0	▲2	0	0	▲2	+4
女性計	+12	+2	0	▲1	+4	+2	+5
正規	+6	+1	0	0	+3	+1	0
非正規	+6	+1	0	▲1	+1	+1	+5
男女計	+14	+3	▲3	▲4	+6	+1	+11
正規	+8	+2	▲1	▲3	+5	+2	+2
非正規	+6	+1	▲2	▲1	+1	▲1	+9

出典：総務省「労働力調査」

【資料⑧】

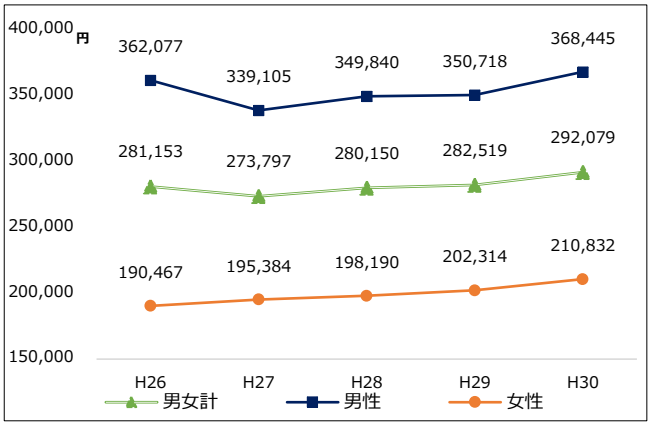
年次有給休暇取得率の推移



出典：北海道「就業環境実態調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」

【資料⑨】

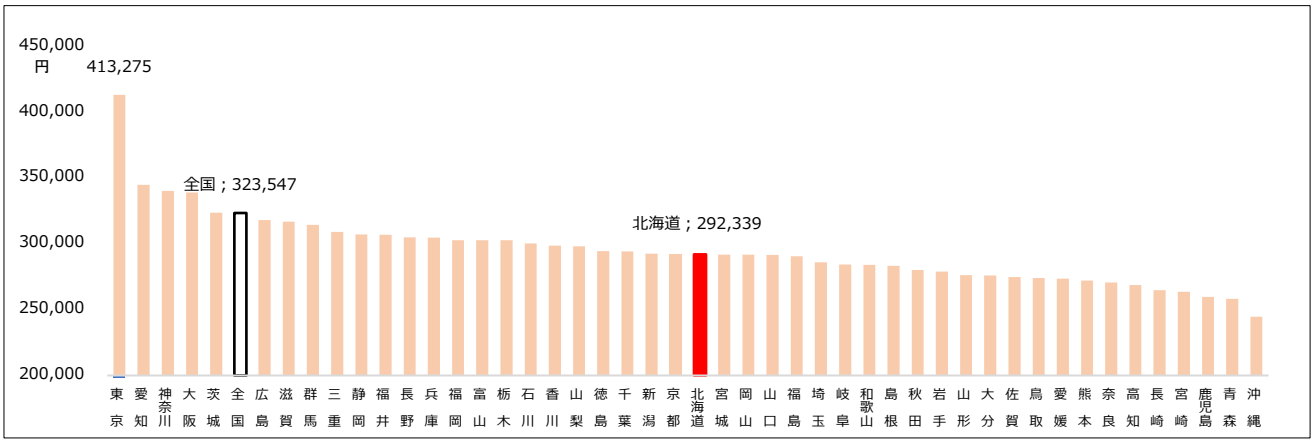
月間現金給与総額の推移



出典：北海道「毎月勤労統計調査 地方調査（事業所規模５人以上）」

【資料⑩】

現金給与総額の全国比較（H30 実績：事業所規模５人以上）



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査(地方調査)」

北海道雇用創出基本条例

平成17年3月31日公布：北海道条例第58号
改正 平成21年3月31日条例第15号
〔北海道条例の整備に関する条例第88条による改正〕

北海道は、これまでの開発の歴史を通じ、その地域特性や豊かな資源等の潜在力を背景とした日本における役割や期待感から、主に国による北海道への産業基盤や生活基盤の整備が行われ、経済と雇用が下支えされてきた。

こうして形成された産業構造が、一方で北海道に中央依存、官依存の体質をもたらしたことは否めず、日本の経済社会システムが変革に向けて大きく動き出している中、自立的でたくましい産業経済と雇用の創出が求められている。

そのため、自らの決定と責任によって雇用を創り出すための継続的な取組が経済社会の安定と活性化のためには最も重要であるとの強い意志を持って結集し、行動することが必要であるとの認識の下に、道民一人ひとりが、北海道の可能性を見つめ直し、北海道の豊かな資源や特性を生かし、意欲や挑戦する気概を持って、産業の活性化と雇用の創出に取り組んでいく必要がある。

このような考え方に立って、道民が豊かで安心して暮らせる、希望の持てる地域社会を築いていくため、道民の総意としてこの条例を制定する。

（目的）

第１条　この条例は、雇用の創出に関し、基本理念を定め、並びに道の責務、事業者、産業関係団体及び労働関係団体並びに道民の役割等を明らかにするとともに、道の施策の基本となる事項を定めることにより、雇用の創出に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって北海道経済の発展及び道民の福祉の向上に資することを目的とする。

（基本理念）

第２条　雇用の創出は、事業者と労働者との問題であるとともに、道民の生活及び地域社会にかかわる問題であるという認識の下に、持続的に推進されなければならない

２　雇用の創出は、北海道の経済社会の安定及び活性化のために最も重要であるという認識の下に、持続的に推進されなければならない。

３　雇用の創出は、人材が地域経済ひいては北海道の経済社会の現在及び将来を担う最も重要な資源であるという認識の下に、持続的に推進されなければならない。

（道の責務）

第３条　道は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、雇用状況の的確な把握に努め、雇用の創出に関する総合的かつ計画的な施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（事業者の役割）

第４条　事業者は、基本理念にのっとり、自立的、意欲的かつ創造的な事業経営を行うこと等により、雇用の安定、維持及び拡大並びに人材の育成に努めるものとする。

（産業関係団体等の役割）

第５条　産業関係団体及び労働関係団体は、基本理念にのっとり、行政機関と連携して多様な就業形態に合わせた雇用に関する社会的な合意の形成に努めるものとする。

（道民の役割）

第６条　道民は、基本理念にのっとり、自らの職業生活の設計及び職業能力の形成のための努力が雇用の創出に資することに対する理解を深めるよう努めるものとする。

（市町村との連携）

第７条　道は、雇用の創出を図る上で市町村が果たす役割の重要性にかんがみ、市町村の地域特性を生かした雇用の創出に関する計画的な取組に関し、連携協力するものとする。

（国との連携等）

第８条　道は、国と連携協力して雇用の創出に関する施策の推進を図るとともに、雇用の創出に関して必要があると認めるときは、国に対し、必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

（施策の基本方針）

第９条　道は、次に掲げる基本方針に基づき、雇用の創出に関する施策を総合的かつ計画的に推進するものとする。

(1)　事業者の意欲及び能力並びに地域の資源及び潜在力を生かした企業の競争力の強化、創業、新事業及び新産業の創出並びに産業立地を促進することによって、地域経済を活性化し、雇用の安定、維持及び拡大が図られるようにすること。

(2)　労働者の意欲、能力及び生活事情に応じた多様な就業形態の選択を可能とし、誰もがその能力及び経験を発揮し、安心して働ける環境づくりを促進すること。

(3)　それぞれの産業及び業種の特徴並びに労働者の需要を踏まえ、きめ細かで多様な人材育成の機会の提供を促進すること。

(4)　労働者の適性、職業経験及び職業能力を生かすとともに、求められる人材を的確に把握した就業機会の円滑な提供を促進すること。

(5)　雇用の創出に関する施策を体系化し、集中的、効率的かつ効果的に推進するため、幅広い産業分野の施策の連携を図ること。

(6)　雇用状況、地域特性及び事業者又は労働者の必要性に即してきめ細かな施策を推進するため、国、市町村、事業者、産業関係団体及び労働関係団体との連携を図ること。

（雇用の創出に関する基本的な計画）

第１０条　知事は、雇用の創出に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、雇用の創出に関する基本的な計画（以下「計画」という。）を定めなければならない。

２　計画は、雇用の創出に関する施策の基本的事項について定めるものとする。

３　計画は、雇用の創出に関する適切な目標について定めるものとする。

４　知事は、計画を定めるに当たっては、あらかじめ、道民の意見を反映することができるよう必要な措置を講じなければならない。

５　知事は、計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

６　前２項の規定は、計画の変更について準用する。

（財政上の措置）

第１１条　道は、雇用の創出に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

附　則

１　この条例は、公布の日から施行する。

一部改正〔平成２１年条例第１５号〕

２　知事は、この条例の施行の日から起算して５年を経過するごとに、社会経済　情勢の変化等を勘案し、この条例の施行の状況等について検討を加え、その結　果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

追加〔平成２１年条例第１５号〕

附　則〔平成２１年３月３１日条例第１５号抄〕

〔北海道条例の整備に関する条例の附則〕

１　この条例は、公布の日から施行する。

北海道雇用・人材対策基本計画

発行者　／　北海道経済部労働政策局雇用労政課（労働企画グループ）
〒060-8588　北海道札幌市中央区北３条西６丁目
TEL　011-204-5353（直通）
FAX　011-232-1038