

## (第 2 期) 北海道雇用・人材対策基本計画骨子(案)

北海道

### 第 I 章 基本的な考え方

#### 1 計画策定の趣旨

- ・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、施策の基本的な方向性を示す計画を策定する。

#### 2 計画の位置づけ

- ・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」。
- ・「北海道総合計画」の特定分野別計画。

#### 3 計画の期間

- ・令和 6 年度から令和 9 年度までの 4 年間。

#### 4 計画の目標

- ・労働力率
  - ・労働力人口
  - ・就業率
- ※目標の達成に向け、女性の労働参加、仕事と家庭の両立、高齢者の労働参加に係る関連指標を設定し、取組を推進。

#### 5 計画のめざす姿と推進力

##### 計画のめざす姿

### 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、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す。

##### 計画の推進力

#### ①事業者と働く人々の意欲と挑戦

- ・事業者は、人口や産業構造の変化などに対応しつつ、労働者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や適切な職業訓練に努めながら、自立的、意欲的かつ創造的な事業経営に取り組む。
- ・働く人々は、在学中からの職業観や就労意識の形成、地域産業への理解、柔軟かつ積極的な職業生活の設計、職業能力の向上などに努める。

#### ②地域の創意に満ちた取組

- ・道と市町村が一体となって地域雇用の実態を把握・共有し、地域の特性や豊かな地域資源をいかしながら、地域経済を支える産業団体や民間企業、NPOや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。

#### ③分野横断的な連携・協働

- ・「北海道労働政策協定」などに基づく国や関係機関との連携・協力をはじめ、産業、労働、教育、福祉、まちづくりなど様々な分野との連携による一体的な施策の展開。
- ・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、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。

## 第Ⅱ章 雇用を取り巻く状況と課題

## 雇用を取り巻く状況

## (1) 人口・就業者

- ・全国を上回るスピードで人口減少・少子高齢化が進み、本道経済が新型コロナウイルス感染症拡大の大きな影響を受け、就業者は女性の非正規雇用労働者を中心に減少した。
- ・今後、2030年までに15歳以上人口は約28万人減少し、現状の労働力率を維持しても労働力人口は約17万人減少すると見込まれる。

## (2) 景気動向・産業構造

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大が、社会、経済に大きな影響を及ぼしたが、令和5年5月に5類に移行。日本経済が緩やかに回復する中、道内経済も緩やかに持ち直している。

## (3) 雇用情勢等

- ・全国を対象に緊急事態宣言が発出された令和2年4月以降、有効求人倍率は1倍を下回る状況が続いていたが、令和4年度は道内の雇用情勢は緩やかに持ち直しの動きがみられ、有効求人倍率は令和元年度から3年ぶりに1倍を上回ったが、まだコロナ前の水準には戻っていない。
- ・農林漁業や建設、生産工程、サービス（介護等）など幅広い職種においては、人材の確保が課題となっている。
- ・エネルギー等価格高騰の長期化、半導体関連産業やデータセンターなどデジタル産業の集積促進といった本道経済に影響のある動きに留意する必要がある。
- ・女性の就業率は、令和2年に低下し、令和4年に再び上昇したものの、48.0%と全国平均（53.0%）との差は5.0%となっている。
- ・高齢者の就業率は、増加傾向にあるが、令和4年は60-64歳で68.1%（全国73.0%）、65歳以上で22.6%（25.2%）と全国より低くなっている。
- ・高校生の内定率は上昇し、大学生の就職率は低下したものの、道内就職率は上昇した。また、高校生・大学生ともに3年以内離職率は低下した。
- ・外国人技能実習生及び特定技能は増加。なお、現在、制度の在り方に関する有識者会議が行われており、議論を踏まえた国の動向を注視していく必要がある。
- ・コロナ禍において在宅勤務などの新しい働き方が普及した。
- ・労働時間、年次有給休暇などが一定程度改善。男性育児休暇の取得率は大きく改善しつつある。

## (4) (第1期) 北海道雇用・人材対策基本計画の成果と検証など

- ・現計画では、人材の育成・確保、就業環境の整備、生産性や収益力の向上、雇用のセーフティネットの整備の4つを柱に、良質で安定的な雇用の実現に向けた施策を推進。
- ・労働力人口・労働力率については、令和4年現在目標値に届いていないものの、労働力率については、現計画策定直前の令和元年よりも0.1%上昇している。また、就業率については令和4年は前年より0.3%上昇しており、働く意欲を持った方々の維持・拡大に一定の成果があった。

## 雇用を取り巻く課題

人口減少・少子高齢化が進み、本道経済が新型コロナウイルス感染症拡大の大きな影響を受ける中、安心して働ける環境づくり、多様な方々の労働参加の促進や、地域を支える産業の活性化に取り組んできたものの、現計画の策定時同様、人口減少による労働力不足といった構造的な課題は継続している。このため、引き続き現計画の方向性を維持して、労働参加の促進、就業環境の整備、生産性や収益力の向上、雇用のセーフティネットの整備の4つを柱に、良質で安定的な雇用の実現に向けた施策を推進していくことが必要。

## (1) 多様な方々の労働参加

- ・人口減少・少子高齢化が進む中、労働力率は上昇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、女性や高齢者などの更なる労働参加の促進をはじめ、人材流出の防止や道外からの人材誘致、リ・スキリングなどを含めた必要な知識・技能の習得・向上などによる人材の育成・確保が必要。

## (2) 安心して働ける環境づくり

- ・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も、また、企業が人材を確保するためにも、働き方改革を進め、安心して働ける職場環境の整備が必要。特に、全ての働く人が、コロナ禍で普及した在宅勤務など新しい働き方をはじめ、自分の希望するスタイルで働き、経験や能力を発揮することができる柔軟で多様な働き方がしやすい環境の整備、「共働き・共育ての推進」など家庭と仕事の両立支援が重要である。
- ・さらに、事業所の縮小・廃止等による離職者の再就職支援など、景気や雇用の情勢変化への対応として、雇用のセーフティネットの整備も必要。

## (3) 地域を支える産業の活性化

- ・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、地域を支える企業等のデジタル技術の活用等による省力化・効率化、半導体関連産業やデジタル産業、再生可能エネルギーの導入拡大などの成長分野への展開といった生産性や収益力の向上が必要。

### 第三章 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
  - ①U I 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する。

## 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

- ・仕事と家庭を両立できる環境整備はもとより、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。

#### ②高齢者への就業支援

- ・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が努力義務化されたことも踏まえ、65歳を超えても働くことが出来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の雇用に係る機運を醸成。
- ・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。

#### ③障がい者への就業支援

- ・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活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む。

#### ④長期無業者等への職業的自立支援

- ・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む。

#### ⑤季節労働者の通年雇用化の促進

- ・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活性化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。

### (2) 新規学卒者等の道内就職の促進

- ・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る。

### (3) 人材の誘致

#### ①U I ターンの促進

- ・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U I ターンを促進するとともに、将来的な道内へのU I ターンを見据え、官民が連携して、関係人口の創出・拡大を図る。

#### ②外国人材の受入れ

- ・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、外国人が北海道で安心して働き、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。

#### (4) 求人・求職のマッチング

・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む。

#### (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

・一次産業をはじめ、介護・福祉、ものづくり、デジタル・ICT、建設業など、地域の課題やニーズなどに対応したり・スキリングなどによる育成をはじめ、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る。

##### ②多様な訓練機会の確保

・スキルアップやリ・スキリング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る。

### 2 就業環境の整備

#### (1) 労働時間や待遇などの改善

・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、時間外労働の上限規制や、最低賃金制度、あらゆるハラスメントの防止、公正な採用選考といった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労働者への転換制度の導入、同一労働同一賃金の徹底といった雇用形態や就業形態にかかわらない公正な待遇の確保、女性、高齢者、障がい者、性的マイノリティといった多様な方々を受け入れる職場環境の整備などに向けた取組を促進。

#### (2) 多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備

・全ての働く方々が、コロナ禍で普及した在宅勤務などの新しい働き方をはじめ、短時間勤務など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し、経験や能力を発揮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。

#### (3) 子育て・介護・治療と仕事の両立

・いわゆる「産後パパ育休」など育児・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や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。

#### (4) 従業員の職場定着への支援

・在学中からの職業理解等の促進をはじめ、メンター制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。

### 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

・経営相談や指導体制の充実などにより、中小・小規模企業のデジタル技術の活用等による経営体質の強化や、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む。

## (2) 地域産業の付加価値向上や省力化・効率化

- ・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・IoT、ロボットなどのデジタル技術をはじめとした先端技術の導入による生産性の向上に取り組む。
- ・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む。

## (3) 成長分野への展開

### ①ものづくり産業の振興

- ・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む。

### ②新しい分野の産業育成

- ・本道のポテンシャルを最大限発揮する半導体関連産業やデータセンターなどデジタル産業の集積の促進、ゼロカーボン北海道の実現に向けた再生可能エネルギーの導入促進はもとより、新たな成長産業として発展が見込まれる宇宙航空産業への参入、スタートアップ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運転実証試験の活性化、健康長寿産業の振興に向けた企業誘致や機器開発等の推進、新たなヘルスケアサービス等の創出・普及促進に取り組む。
- ・新エネルギーの開発・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る。

## (4) 北海道ブランドの発信力強化と体制整備

- ・北海道が誇る魅力ある食の価値の向上と国内外への展開を図るため、生産の安定化、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・輸出支援体制の強化、輸出品目の拡大・高付加価値化の推進に取り組む。(調整中)。
- ・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る。

## (5) 道外・海外からの投資促進

- ・カーボンニュートラルへ向けたグリーントランスフォーメーションや、デジタルトランスフォーメーション、新しい働き方など社会経済情勢が大きく変化する中、こうした変化に対応する豊富な再生可能エネルギーや豊かな自然環境といった本道の立地優位性を活かし、市町村等と連携しながら、自動車や半導体、食関連等の製造業やデータセンターの立地、本社機能の移転などの促進に向けた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。

## 4 雇用のセーフティネットの整備

- ・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。

## 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「北海道人材確保対策推進本部」や「北海道働き方改革推進本部」などにより、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む。

### 2 推進計画の策定

- ・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。

### 3 本道の雇用情勢に関する点検評価の実施

- ・目標及び関連指標の進捗確認と併せ、本道における年齢層や性別による就業状況や、産業別・地域別などの分析を行う。