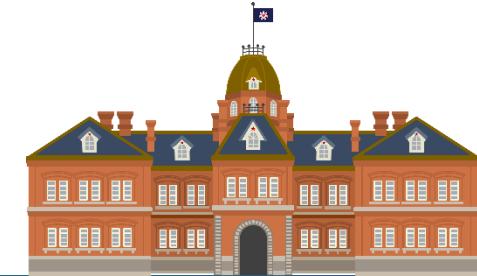


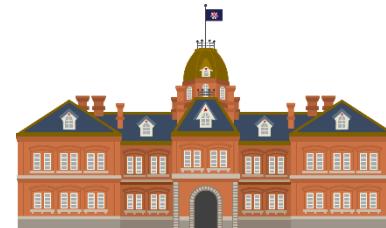
北海道雇用創出基本条例の 施行状況に関する点検(案)



令和8年(2026年)2月18日
北海道経済部労働政策局雇用労政課

INDEX

I はじめに	03
II 社会経済情勢の変化	05
III 市町村アンケート調査、経済団体・ 外部有識者、北海道労働審議会委 員のご意見	08
IV 条例の施行状況	11
V 点検・検討の結果	22



| 点検・検討の考え方

- ◆ 「北海道雇用創出基本条例」(平成17年3月31日北海道条例第58号)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もの。
- ◆ 施行後5年ごとに、社会経済情勢の変化等を勘案し、施行の状況等について検討を加え、必要な措置を講ずることとされており、令和7年度がその実施年度となっていることから(前回実施は令和2年度)、今般、市町村や関係団体・外部有識者、北海道労働審議会委員の意見の聴取等を行いながら、本条例の施行状況等について点検・検討を実施するもの。

| 点検・検討の進め方

- 1 社会経済情勢の変化を勘案
- 2 市町村アンケート調査、経済団体・外部有識者、北海道労働審議会委員へのヒアリング調査
- 3 条例の施行状況等について点検・検討～道の取組状況について点検・検討
- 4 点検・検討結果の整理

| 北海道雇用創出基本条例の概要

【目的】(第1条)

雇用の創出に関し、

- 「基本理念を定める」
- 「道の責務等を明らかにする」
- 「道の施策の基本となる事項を定める」
- 「施策を総合的かつ計画的に推進する」

北海道経済の発展及び道民の福祉の向上に資する

【基本理念】(第2条)

雇用の創出は、

- (1) 事業者と労働者との問題、道民の生活と地域社会にかかる問題と認識
- (2) 経済社会の安定・活性化のために最も重要な
- (3) 人材が最も重要な資源

持続的に推進しなければならない

【責務等】(第3～8条)

「道の責務」「事業者の役割」「産業関係団体等の役割」「道民の役割」「市町村との連携」「国との連携等」を規定

【施策の基本方針】(第9条)

- (1) 地域経済の活性化により、雇用の安定、維持及び拡大
- (2) 誰もが安心して働ける環境づくり
- (3) 産業の特徴等に応じた多様な人材育成の機会の提供
- (4) 労働者の適正、能力を生かした就業機会の円滑な提供
- (5) 雇用の創出に関する施策の体系化と幅広い産業分野の施策の連携
- (6) 国、市町村、事業者、産業・労働関係団体との連携

【雇用の創出に関する基本的な計画】(第10条)

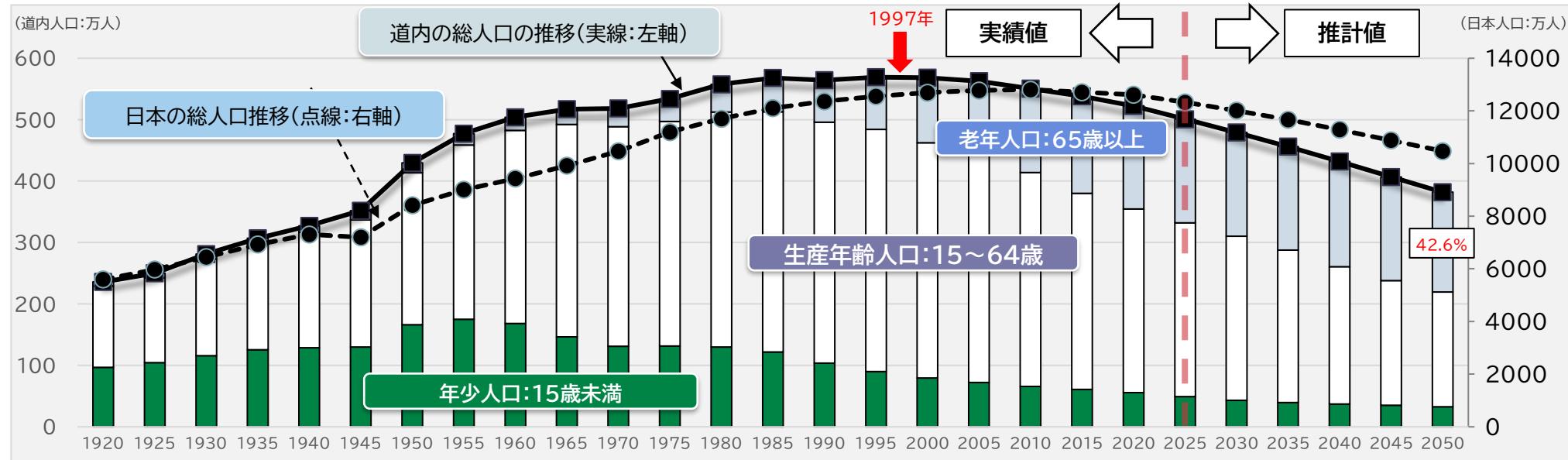
雇用の創出に関する基本的な計画を定めなければならない

社会経済情勢の変化

条例の施行状況の検討・点検に当たって、社会経済情勢の変化と条例の整合性について点検する。

1 道内的人口・労働力人口の動向

- ◆ 道内人口は、1997（H9）年をピークに減少に転じて以降、全国を上回るスピードで人口減少・少子高齢化が進行。
- ◆ 今後も、年少人口・生産年齢人口の減少は続き、2050年には42.6%が65歳以上になると推計。



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（2023年推計）」

本条例における対応

- ・ 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大きな課題となっている。
- ・ 本条例では、第9条「施策の基本方針」において、「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」、「きめ細かで多様な人材育成の機会の提供を促進」、「就業機会の円滑な提供を促進」を掲げている。
- ・ その下で、第10条「雇用の創出に関する基本的な計画」に基づき、そうした情勢変化を踏まえた基本計画、推進計画を策定し、人材の育成・確保などに向けた具体的な取組を推進している。

2 働き方・雇用環境の変化

- ◆ 令和元年4月以降、働き方改革関連法の順次施行により、時間外労働規制や年次有給休暇の取得義務化などの制度改革が進んでいる。

働き方改革関連法の動き

R1	・ 時間外労働の上限規制(大企業)、年次有給休暇の取得義務化
R2	・ 時間外労働の上限規制(中小企業)、同一労働同一賃金(大企業)
R3	・ 同一労働同一賃金(中小企業)
R5	・ 月60時間超残業の割増賃金率引き上げ(中小企業)
R6	・ 建設業、運輸業、医師の時間外労働の上限規制

本条例における対応

- ・ 働き方改革関連法施行などにより、労働者のライフスタイルや価値観に応じた多様な働き方、安心して働ける環境づくりが求められている。
- ・ 本条例では、第9条「施策の基本方針」において、「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」を掲げている。
- ・ その下で、第10条「雇用の創出に関する基本的な計画」に基づき、そうした情勢変化を踏まえた基本計画、推進計画を策定し、柔軟で安心して働ける環境づくりなどに向けた具体的な取組を推進している。

3 AIやDX・GX関連産業の動き

- ◆ 世界的にデジタル化や脱炭素化が進展する中、道内では、ラピダス社の次世代半導体製造工場の建設、国内最大規模のAIデータセンターの立地及び北海道・札幌GX金融・資産運用特区認定などの動きが進んでいる。

本道における主な動き

R4	• ラピダス社の立地決定
R5	• 国内最大規模のAIデータセンターの立地決定
R6	• 「北海道半導体デジタル関連産業振興ビジョン」策定 • 北海道・札幌市が、「金融・資産運用特区」に認定
R7	• 「北海道GX推進税制」運用開始

本条例における対応

- 道では、国内随一の再エネポテンシャルなどの優位性を活かしたAIやDX・GX関連産業の集積を図っている。
- 本条例においては、第9条「施策の基本方針」において、「企業の競争力強化、創業、新事業及び新産業の創出並びに産業立地を促進」、「産業及び業種の特徴を踏まえ、人材育成の機会の提供を促進」を掲げている。
- その下で、第10条「雇用の創出に関する基本的な計画」に基づき、そうした情勢変化を踏まえた基本計画、推進計画を策定し、AIやDX・GX関連産業の集積促進やそれらに対応した人材の確保・育成などに向けた具体的な取組を推進している。

市町村からの意見(R7.11市町村アンケート調査結果)

- ◆ 大多数の市町村(約95%)は雇用・人材対策が重要課題。半数(約50%)が「良質で安定的な雇用」が不足。
- ◆ 具体的課題は、若年層の地元就職促進、人材誘致・定着等。
- ◆ 地域における持続的な雇用・人材対策の推進は、引き続き重要な課題。

Q1 行政課題のうち、雇用・人材対策の位置づけ

項目	回答数	割合
重要課題である	40	25%
重要であるが、他の多くの課題のうちの一つ	113	70%
特に重要な位置づけとはしていない	8	5%
その他	1	1%

Q3 「良質で安定的な雇用」(正規雇用、適正待遇等)に対する認識

項目	回答数	割合
十分に創出されている:「良質で安定的な雇用」の創出について問題はない	0	0%
一定程度創出されている:「良質で安定的な雇用」は一定程度創出されており、大きな問題はない	40	25%
創出が必要である:地域に「良質で安定的な雇用」が不足しており、その創出は重要である	72	44%
創出が非常に必要である:地域に「良質で安定的な雇用」が著しく不足。創出は非常に重要である	10	6%
わからない/判断できない	37	23%
その他	3	2%

Q2 雇用創出の状況(雇用の場(数・機会))

項目	回答数	割合
雇用の場はあり、求職者とのバランスも取れている	2	1%
雇用の場はあるが、求職者が少なく人手不足傾向	68	42%
雇用の場はあるが、分野や年齢層等により求人・求職のミスマッチがある	41	25%
求職者はいるが、雇用の場が限られており、就業が困難な状況にある	5	3%
雇用の場も人材も不足している	39	24%
わからない/評価できない	6	4%
その他	1	1%

Q4 雇用・人材関連の具体的な課題【回答数が多い順に5項目、複数回答】

項目	回答数	割合
若年層の市町村内就職の促進	137	25%
人材誘致(UIJターン・移住促進・外国人誘致や定着)	111	20%
求人・求職のミスマッチ(人手不足業種と求職者の意向)	79	14%
事業者の経営力・付加価値向上・創業促進・事業承継	70	13%
待遇の改善(労働時間・賃金・正社員化)	31	6%

| 経済団体や外部有識者、北海道労働審議会委員からの意見(ヒアリング・意見照会結果)

実施時期	対象者・団体等
R7.8	小樽商科大学 國武教授、遠藤特定社会保険労務士、(一社)北海道中小企業家同友会、北海道中小企業団体中央会、(一社)北海道商工会議所連合会、キャリアバンク(株)へヒアリング
R7.10	北海道労働審議会委員 (学識経験者、労働者代表、使用者代表)へ意見照会

◆ R7.8 経済団体や外部有識者へのヒアリング結果

人手不足が深刻な経営課題であり、女性をはじめ多様な人材の雇用や、それに向けた労働条件や働き方改革などの体制整備が重要な課題。

- 「人材不足(質の不足)」と「労働力不足(量の不足)」が経営上の障害。
- 慢性的な人手不足。年々厳しくなっている。障がい者、女性の雇用に力を入れている。
- 道内企業が直面している課題は、「人口減少と高齢化による労働力不足」、「労働条件の向上不足」、「企業のブランディングと魅力発信の不足」、「早期離職対策の不足」、「人的資本投資に関する理解不足」である。
- 企業においては、残業代の適正な支給、退勤時間の適正化、従業員の労働時間管理など、法令遵守の取組が進んでいるが、人手不足が深刻化。
- 正規・非正規の格差については、企業側が是正に取り組むことが必要。
- 出産や育児により離職した女性が復職し、活躍し続けられる仕組みを整備することが重要。
- 「若者・女性の定着促進」、「転勤制度や長時間労働など旧来慣行の改革」、「多様な働き方を支える制度整備」などの視点が重要。

◆ R7.10労働審議会委員への意見照会結果

多様な人材の活躍支援やワーク・ライフ・バランスの推進、人材育成のほか、企業の生産性向上や地域の産業育成が重要課題。

- ・ 人手不足を解消するには、女性・高齢者・障がい者への就業支援、新規学卒者の道内就職促進、UIターンや外国人材の受入等、多様な人材が活躍できる場が必要。その中でも、外国人材の受入は重要。
- ・ 柔軟な働き方を認めることで、潜在的な労働力の発掘を図ることも重要。
- ・ 構造的に人手不足が避けられない状況では、「確保」から「定着」へと視点を広げることが重要。
- ・ 特に若者は、成長機会や働きやすさを重視する傾向が出ており、職場改革が求められている。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進、リスキリング支援、デジタル化推進による生産性向上が必要。
- ・ 「ものづくり産業分野」における人材育成、確保は急務。将来を担う若者を中心とした事業展開が必要。
- ・ 「柔軟な働き方」と「安定的な稼ぎ」の両方が可能となる仕組みが必要。そのためには、企業は生産性を向上させる必要があり、行政には生産性向上に必要な情報提供とサポート体制の整備が求められている。
- ・ ラピダスの関連で道央圏一極集中の様相を呈しており、労働力の偏在がおこる懸念もある。道央圏以外の地域の産業育成・人材確保が急務。

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。

主な施策	R6年度の主な取組例	結果
中小・小規模企業の経営力の向上	<p>【専門家派遣による経営改善集中支援事業費】</p> <p>厳しい経営環境におかれ中小・小規模企業に対し、原油・原材料価格高騰への対応、経営改善等の課題に応じた専門家を派遣するなど、オーダーメイド型の助言・指導を行うことにより、事業活動の維持・継続を支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> 派遣・支援先数:374社 派遣・支援回数:延べ1,083回
地域産業の付加価値向上や省力化・効率化	<p>【中小企業競争力強化促進事業費】</p> <p>「北海道産業振興条例(通称)」に基づき、中小企業が取り組む製品開発やマーケティング、コンサルタント等招へい、産業人材育成・確保などを支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> マーケティング支援:13件 コンサルタント等招へい支援:1件 産業人材育成・確保支援:4件 市場対応型製品開発支援:8件
本道が優位性を持つ食や観光分野などの磨き上げ	<p>【道産食品輸出企業海外進出促進事業費】</p> <p>輸出拡大戦略を推進するため、輸出に取り組む道内企業の育成と販路拡大を促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> 輸出事業者育成研修:11回 アドバイザーの配置 オンライン及びリアル商談会:6回 バイヤー招へい:1回 事業報告会:1回

(つづき)

主な施策	R6年度の主な取組例	結 果
成長分野への展開	<p>【ゼロカーボン北海道普及推進事業、ゼロカーボン地域プロジェクト支援事業、環境・エネルギー産業総合支援事業】</p> <p>「ゼロカーボン北海道」の実現に向け、市町村と企業等が連携した行う新エネルギー導入等の取組や道内企業による環境・エネルギー関連ビジネスの育成や参入を促進するための総合的支援を行うほか、脱炭素意識の向上と取組増進に繋げるため、情報発信等を実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光発電や電気自動車などを活用した自立分散型エネルギー・システムの導入に対する補助:3件 分散型エネルギー・リソースを組み合わせたマイクログリッドの構築などのエネルギー地産地消の取組に対する補助:8件 伴走支援:5社 等
道外・海外からの投資促進	<p>【半導体産業に係る複合拠点化事業】</p> <p>次世代半導体製造拠点の整備に向けた支援をハイスピードで進めるとともに、その効果を全道に波及させるため、製造・研究・人材育成等が一体となった複合拠点の実現に向け、地域での産学官ネットワークの構築・強化や、国内外を対象とした企業誘致や道内企業の参入促進等の実施による半導体分野の認知度・関心の向上等の取組を実施</p> <p>【企業立地促進費補助金】</p> <p>工場等を新設又は増設する者に対し、助成措置を行うことにより、企業立地を促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> 道外展示会の出展:国内3箇所・会議1箇所 参入促進セミナー:3回 道内の半導体エコシステムを構築するためコーディネーターを配置 <ul style="list-style-type: none"> 補助金交付:32件、1,221,798千円

9条(1) 点検結果

9条(1)の下、中小企業の経営力向上や、地域産業の付加価値向上、省力化・効率化、本道への投資促進などに取り組んできている(R6年度は133事業を実施)。今後も、本規定に基づき、生産性や収益力の向上など、地域を支える産業の活性化に取り組んでいくことが必要。

施策の基本方針 第9条

(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、安心して働く環境づくりを促進すること。

主な施策	R6年度の主な取組例	結果
労働時間や待遇などの改善	<p>【非正規雇用労働者待遇改善支援事業】 非正規雇用労働者の待遇を改善するため、従業員の正規化や最低賃金の引き上げ、同一労働同一賃金への対応といった事業者への専門家による個別支援を実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 専門家による個別支援:79社(39名が正規化)
多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備	<p>【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含めた働き方改革の推進を図るため、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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 北海道働き方改革推進企業の認定:707社 北海道働き方改革推進企業の表彰及び表彰式の開催:6社 啓発用パンフレットの作成、HPへの掲載
子育て・介護・治療と仕事の両立支援	<p>【中小企業労働福祉推進事業費】 中小企業における労働福祉の向上を図るため、男性の育児休業取得などの働き方改革をはじめとした労働関係法令等について中小企業の事業主や労働者に対して普及啓発を実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働問題セミナー:20箇所
従業員の職場定着への支援	<p>【戦略産業人材確保・定着支援事業】 人手不足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</p>	<ul style="list-style-type: none"> アドバイザー相談支援:203社 企業見学・インターン受入支援:55名 補助金支給・定着フォロー:7社 就職者:89名

9条(2) 点検結果

9条(2)の下、労働時間・待遇等の改善、多様で柔軟な働き方がしやすい環境整備、子育て・介護・治療と仕事の両立支援などに取り組んできている(R6年度は62事業を実施)。今後も、本規定に基づき、就業環境の整備に取り組んでいくことが必要。

施策の基本方針 第9条

(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。

主な施策	R6年度の主な取組例	結 果
地域を支える産業の担い手の育成	<p>【地域企業の先端技術人材確保・育成等支援事業費】 道内ものづくり企業におけるIoT、ロボティクス等の先端技術を有する人材の確保、育成及び職場定着のため、コーディネーターによる課題解決や専門人材の育成研修等を実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 生産性向上マネージャーの配置:7機関 専門家派遣:29件 専門人材の育成研修の実施:5回 地域企業人材育成セミナーの開催:1回 就職者:96名
多様な訓練機会の確保	<p>【養成・転職職業訓練費(実習費、指導体制強化費)】 MONOテク(道立高等技術専門学院)において、新規学卒者や離転職者等に対し、技能・知識の付与や職業能力を再開発</p>	<ul style="list-style-type: none"> 受講者(全学年):8校、33科、409名 修了者:8校、33科、193名 (うち就職者(R7.6末):8校、33科、182名)

9条(3) 点検結果

9条(3)の下、地域を支える産業の担い手の育成や多様な訓練機会の確保に取り組んできている(R6年度は66事業を実施)。今後も、本規定に基づき、知識・技能の習得・向上に取り組んでいくことが必要。

施策の基本方針 第9条

(4) 労働者の適正、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。

主な施策	R6年度の主な取組例	結 果
労働参加の促進 (女性、高齢者、障がい者、長期無業者等) 	【潜在人材掘り起こし推進事業】 女性・高齢者・障がい者といった潜在人材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することにより、新規就業を促進	<ul style="list-style-type: none"> 就職者:32名
新規学卒者等への道内就職の促進 	【就職氷河期世代就業支援促進事業】 就職氷河期世代の持つ様々なニーズや課題に対し、専門相談員によるカウンセリングを実施するとともに、個別出張面談・企業説明会等の開催により、正社員等就職を促進 【北海道就業支援センター事業費】 ジョブカフェ北海道において、本道の将来を担う若者等に対し、カウンセリングや各種セミナー等、きめ細かな就職支援サービスを提供 【半導体産業に係る複合拠点化事業】 半導体分野の認知度・関心の向上等を図るため、道内各地の小中高校生を対象とした体験教室や出前講座等を実施	<ul style="list-style-type: none"> カウンセリング:1,252回 企業説明会(6地域)参加者:145名 個別出張面談参加者:62名 ジョブカフェ利用者(延べ数):22,989名(うち、カウンセリング利用者:7,268名、セミナー参加者:8,822名) 就職者:6,439名 小中学生を対象とした体験教室の開催:小中学校16校 高校生を対象とした出前講座の開催:高校25校 道民向けセミナーの開催:14地域

(つづき)

主な施策	R6年度の主な取組例	結果
人材の誘致 (UIターンの促進、外国人材の受け入れ)	【UIJターン新規就業支援事業】 東京圏からのUIJターンによる新規就業促進のため、移住支援金対象法人等を掲載するマッチングサイトの開設や、移住支援金を交付する市町村に対して補助	<ul style="list-style-type: none"> 移住支援金(就業・起業)の交付:23名
求人・求職のマッチング	【外国人材受入・定着促進事業費】 企業や地域において安定的に人材を確保するとともに、海外の高度人材を確保するため、受入体制の魅力発信や現地企業との交流会等を実施し、外国人材の受入と定着を支援	<ul style="list-style-type: none"> 現地創出機関等向けのPR動画の作成・配信(ベトナム等3カ国) 専門家・日本語講師の派遣:5社 インド・ベトナム高度外国人材受入促進の企業向けセミナー:1回 等
	【プロフェッショナル人材センター運営事業】 地域企業の人材ニーズを切り出し、副業・兼業等の多様な形態でマッチングを行い、プロフェッショナル人材を誘致	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業等への訪問、人材マッチング:成約件数177件 地域金融機関経営層向けセミナー、職員向け人材マッチング勉強会:11回 関係機関連携のための協議会:4回

9条(4) 点検結果

9条(4)の下、労働参加の促進、新規学卒者の道内就職の促進、人材の誘致などに取り組んできている(R6年度は140事業を実施)。今後も、本規定に基づき、人材の育成・確保に取り組んでいくことが必要。

施策の基本方針 第9条

- (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。

主な会議体	構成員
庁議	知事、副知事、公営企業管理者、病院事業管理者、各部長、各(総合)振興局長、東京事務所長、教育庁及び道警本部長
北海道人材確保対策推進本部	知事、副知事、各部長、各監、各(総合)振興局長、東京事務所長、教育庁教育長
北海道働き方改革推進プロジェクトチーム会議	本庁各部及び教育庁の関係課
北海道労働審議会	学識経験者、労働者代表、使用者代表
北海道政労使会議	知事、札幌市長、北海道経済産業局長、北海道労働局長、使用者団体のトップ(道経連、道商連、道商工連、中央会)、労働団体の会長(連合北海道)、金融機関の頭取等(北洋、道銀、信金協会)
地域雇用ネットワーク会議 【振興局ごとに設置】	振興局、経済団体、労働団体、教育機関、行政、その他地域において必要な機関
地域活性化雇用創造プロジェクト北海道事業協議会	学識経験者、事業主団体、市区町村、金融機関、道

9条(5)(6) 点検結果

9条(5)(6)の下、施策を効果的・効率的に推進するため、庁議や「北海道人材確保対策推進本部」、「北海道政労使会議」などを通じ、国や市町村、経済・産業団体、事業者等と連携しながら、様々な分野の横断的展開を図っている。今後も本規定に基づき、施策の連携、関係者との連携を図っていくことが必要。

施策の基本方針 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を定めなければならない。

4年ごとに基本計画、毎年度推進計画を策定し、目標・関連指標等の進捗確認と併せ、取組結果を公表している。

北海道雇用創出基本計画(H17～R1)				
施策の柱	第1期(H17～H19)	第2期(H20～H23)	第3期(H24～H27)	第4期(H28～R1)
目標	A) 雇用創出数:8万人 B) 経営革新計画承認数:300社 C) 道外企業の道内立地数:50社	• 雇用創出数:10万人	• 雇用創出数:10万人	A) 雇用創出数:9万人 B) 就業率:前年度より上昇
実績	A) 81,741人 B) 391社 C) 73社	108,103人	109,250人	A) 93,874人 B) H28から順に、54.0%、54.5%、56.2%、56.8%

北海道雇用・人材対策基本計画(R2～R9)				
施策の柱	第1期(R2～R5)	第2期(R6～R9)		
目標	1. 人材の育成・確保 2. 就業環境の整備 3. 生産性や収益力の向上 4. 雇用のセーフティネットの整備	1. 人材の育成・確保 2. 就業環境の整備 3. 生産性や収益力の向上 4. 雇用のセーフティネットの整備		
実績	A) 労働力率:R5年で60%以上 B) 労働力人口:R5年で274万人以上(R1年比1万人増) C) 就業率:各年において前年より上昇	A) 労働力率:R9年で60%以上 B) 就業率:各年において前年より上昇 ※関連指標も設定		
A) 59.2% B) 271万人 C) R2から順に、56.2%、56.1%、56.4%、57.6%			B) 58.2%(R6年実績)	

10条 点検結果

10条は、施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画策定を定めた規定であり、これに基づき、道は社会経済情勢の変化を踏まえて基本計画及び推進計画(毎年度)を策定し、広範な施策を展開(R6年度は延べ428事業を実施)するとともに、その目標と達成状況を公表している。

今後も、10条に基づき、社会経済情勢の変化を踏まえた計画を策定し、総合的かつ計画的に施策を推進していくことが必要。

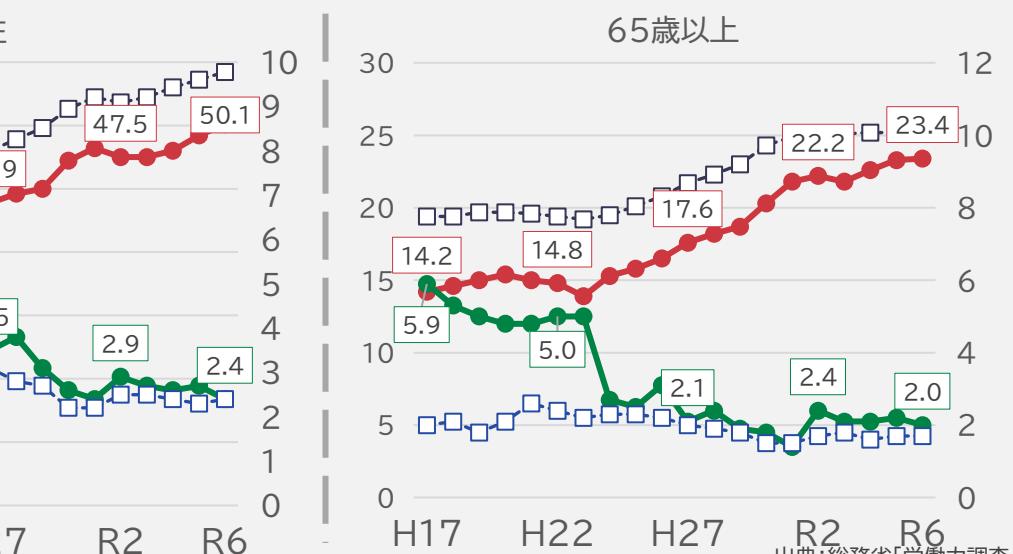
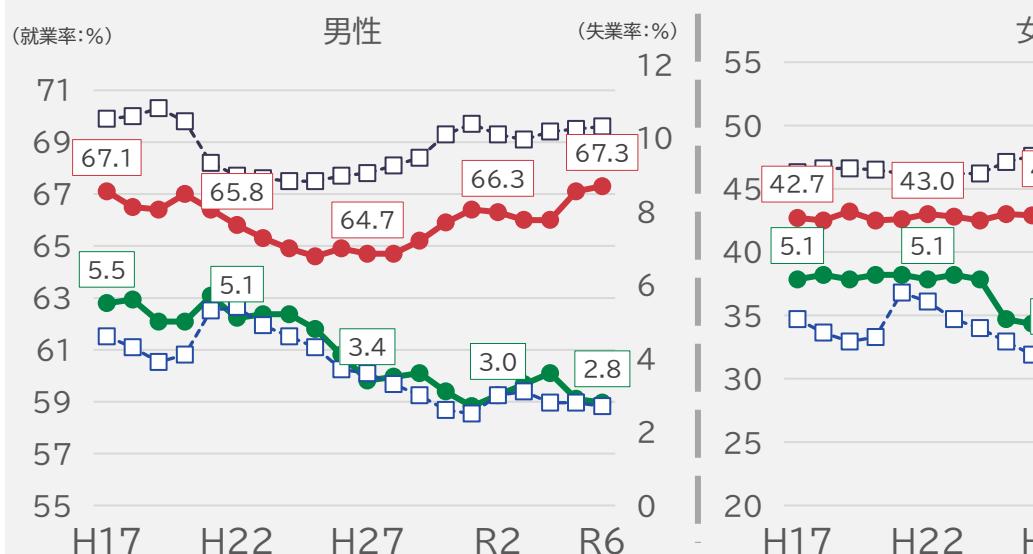
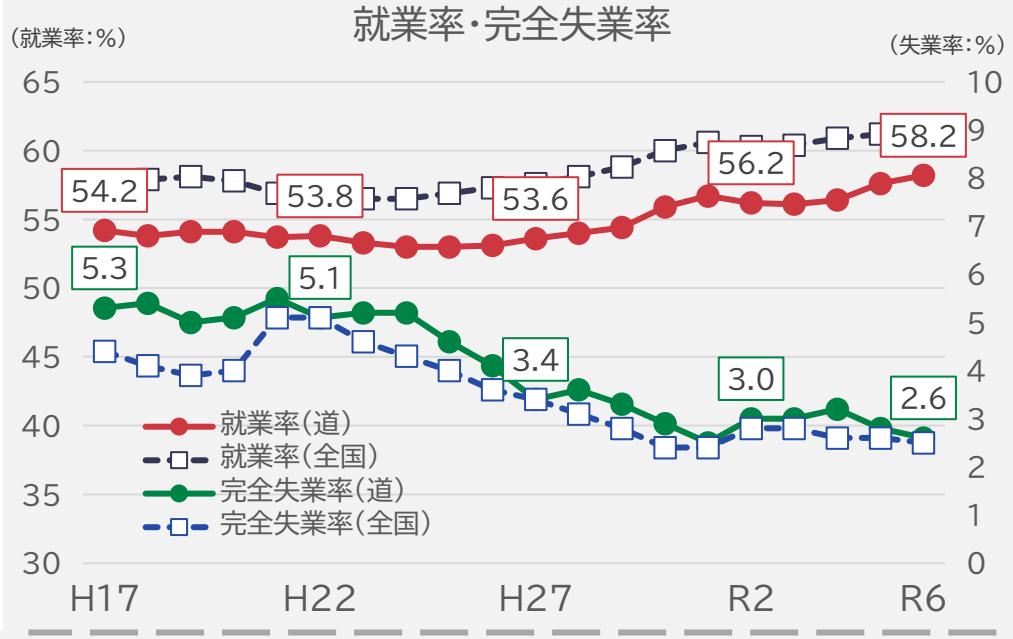
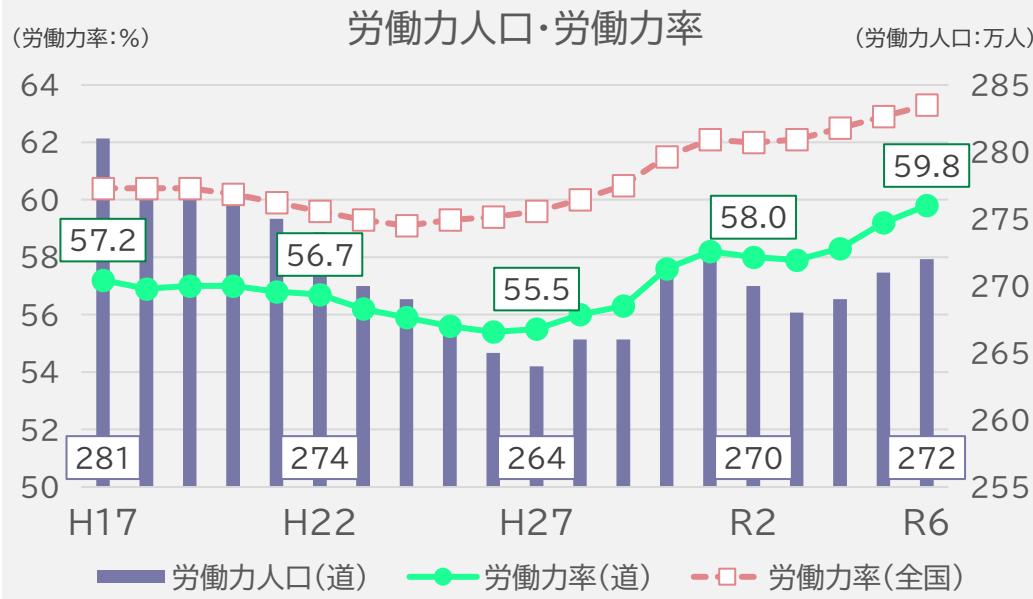


主な成果

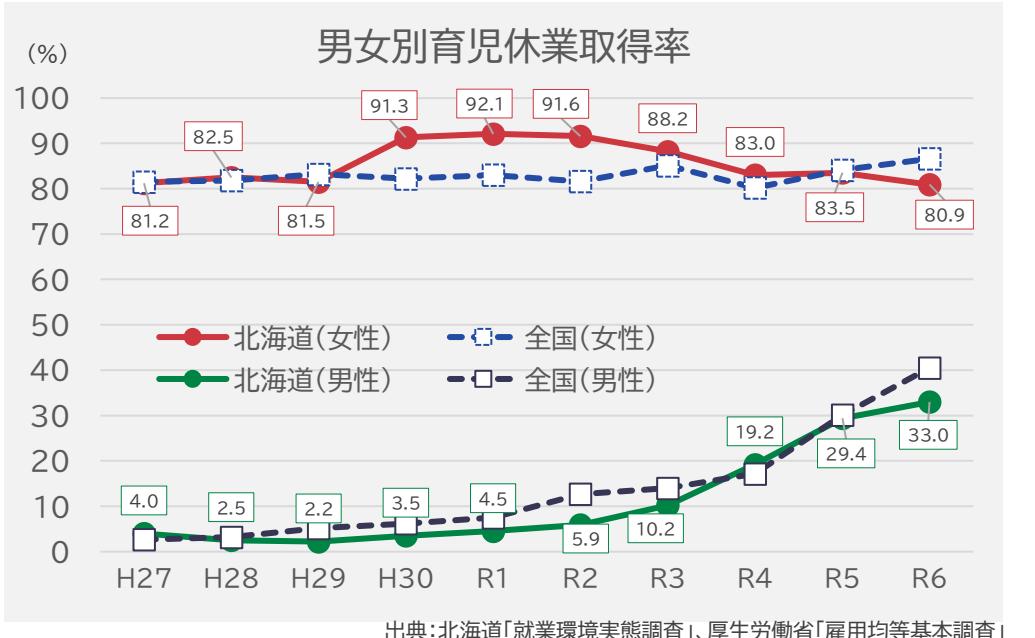
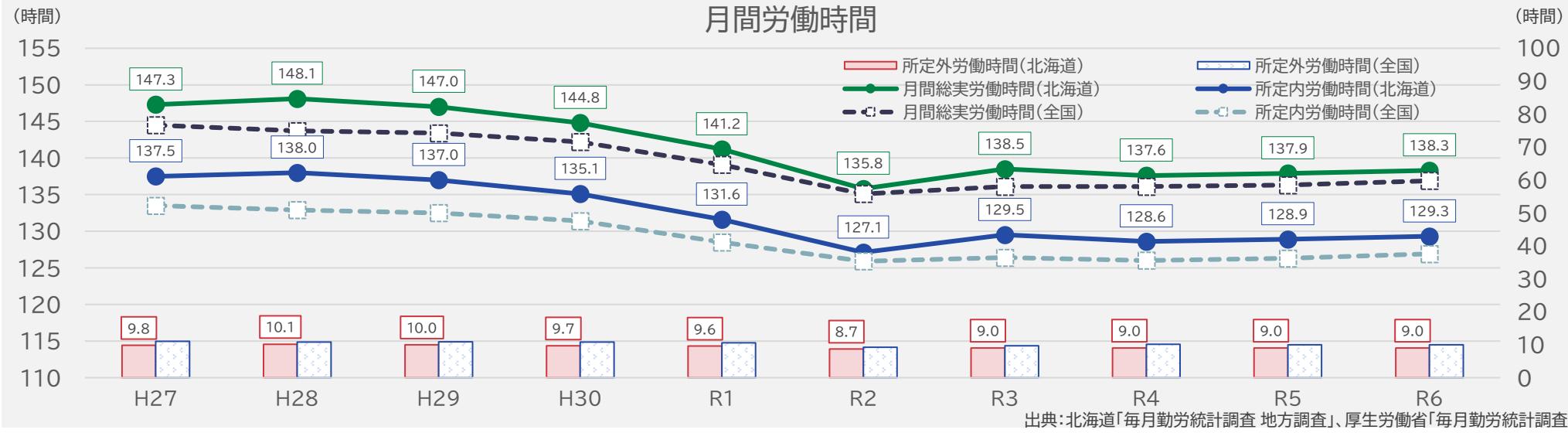
労働力不足への対応や働き方改革が大きな課題となる中、労働力率、女性・高齢者の就業率、年次有給休暇や育児休業の取得率の上昇、労働時間の減少など、多様な人材の労働参加や就業環境の整備(働きやすさ)の両面において成果が着実に出てきている。

	H17	R6		H27	R6
労働力率	57.2%	59.8%	↑	月間総実労働時間	147.3時間
就業率	54.2%	58.2%	↑	年次有給休暇取得率	42.5%
就業率（女性）	42.7%	50.1%	↑	育児休暇取得率（男性）	4.0%
就業率（高齢者）	14.2%	23.4%	↑		64.1%
完全失業率	5.3%	2.6%	↓		33.0%

主な成果



主な成果



- ◆ 道では、条例の「施策の基本方針」に基づき、社会経済情勢の変化に対応した基本計画・推進計画を策定し、多様な人材の労働参加(人材の育成・確保)や、安心して働く環境づくり(就業環境の整備)、地域を支える産業の活性化(生産性や収益力の向上)に向けて、広範な施策を推進。
- ◆ そうした中で、労働力率や女性・高齢者就業率、年休・育休取得率の上昇、労働時間の減少など、多様な人材の労働参加、就業環境の整備に着実な成果。
- ◆ 市町村からは、良質で安定的な雇用に向けた雇用人材対策が重要である旨、経済界等からは、多様な人材の雇用や労働条件、働き方など、企業側の体制整備が重要である旨の意見。
- ◆ 北海道労働審議会からは、多様な人材の活躍支援やワーク・ライフ・バランスの推進、人材育成のほか、企業の生産性向上や地域の産業育成が重要である旨の意見。
- ◆ これらに加え、以下の各視点に沿って検討した結果、本条例については、今般特別な措置を講じる必要はないと考える。
- ◆ 今後も、本条例に基づき、社会経済情勢を的確に捉えた基本計画・推進計画を策定し、良質で安定的な雇用の実現に向けて、実効性ある施策を幅広く推進していく。

「条例の見直しに係る基本方針について(平成20年7月1日総務部長決定)」に基づく整理

必要性	<p>以下の点から、条例の必要性は変わらない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 条例制定時の課題「道民一人ひとりが北海道の可能性を見つめ直し、本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こと」は、現在でも依然として重要な課題である。 当該条例は、道内の雇用創出に関する基本理念を定め、道の責務等を明らかにし、道の施策の基本となる事項を定めていくことから、道が対応すべき課題である。 本条例で定める事業者や関係団体、道民の役割については、現在の社会情勢の下でも必要以上に定めているものではなく、また、この間、類似法令等の制定もない。
効果	<ul style="list-style-type: none"> 条例に基づき、雇用創出に関する基本計画を策定し、また、毎年度推進計画を策定しながら、総合的かつ計画的に雇用創出に関する基本計画で反映することが可能であり、現在の条例で十分に適応可能である。 本道の雇用創出をめぐる情勢は、制定時から変化している点も見られるが、条例に基づく雇用創出に関する基本計画で反映することが可能であり、現在の条例で十分に適応可能である。
基本方針との適合性	本条例の内容は、北海道総合計画における基本方向と適合したものとなっている。 また、本条例に基づく基本計画は、総合計画の特定分野別計画に位置づけられている。
適法性	関係法令の範囲内である。
規定の適正化	何かを規制する条例ではないため、解釈に疑義が生じる恐れはなく、引用法令等もないため、条項ずれなどもない。

