



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
①U I 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
附属資料		
	「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 I 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であって、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、経験や能力を發揮し、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

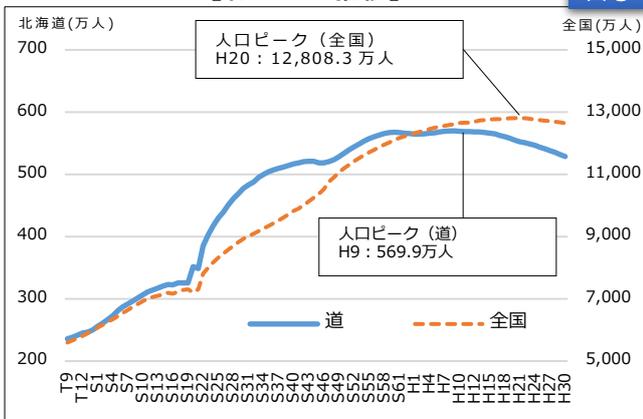
(1) 人口・就業者

<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】

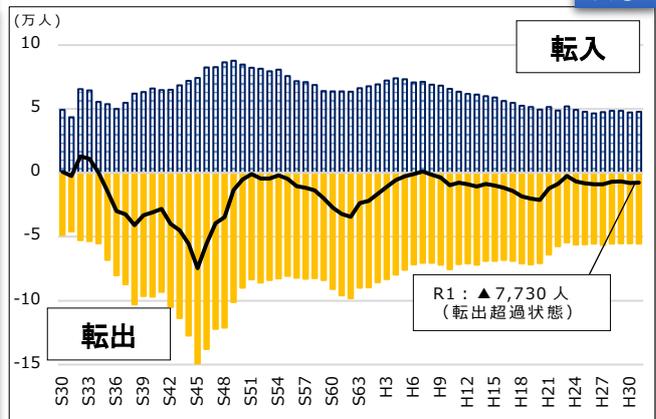
図①



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



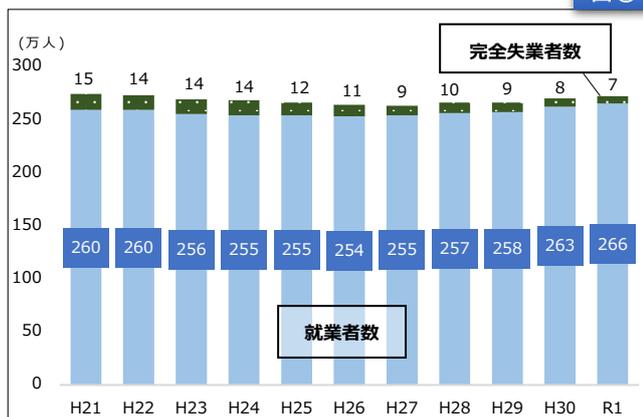
出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」
※移動者数は、日本人のみをカウント

<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】

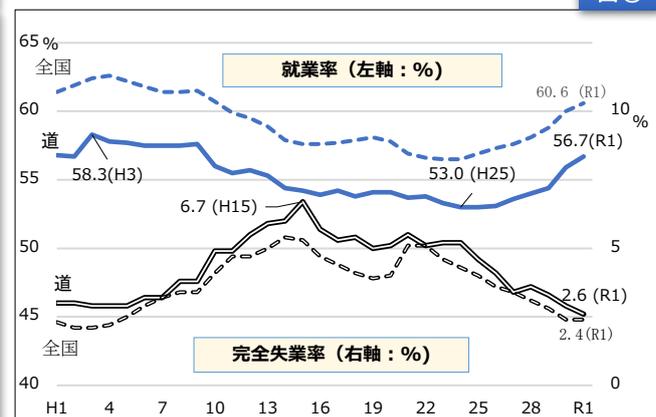
図③



出典：総務省「労働力調査」

【就業率・完全失業率の推移】

図④



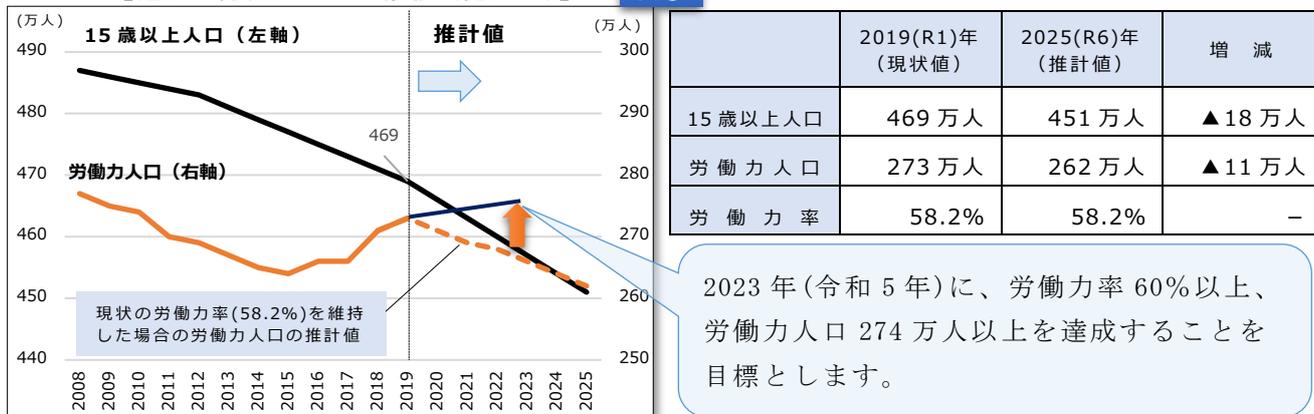
出典：総務省「労働力調査」

＜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



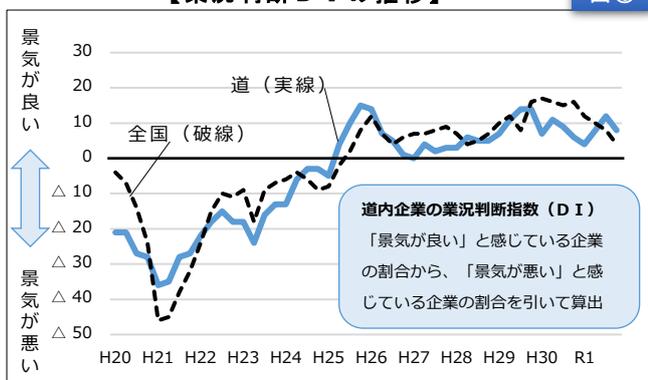
出典：総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(2018年推計)」

(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D Iの推移】

図⑥



出典：日本銀行「企業短期経済観測調査」

【経済活動別名目道内総生産】

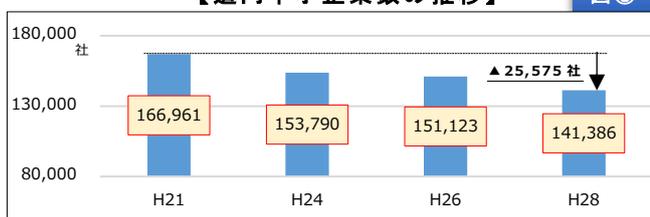
図⑦

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」

【道内中小企業数の推移】

図⑧

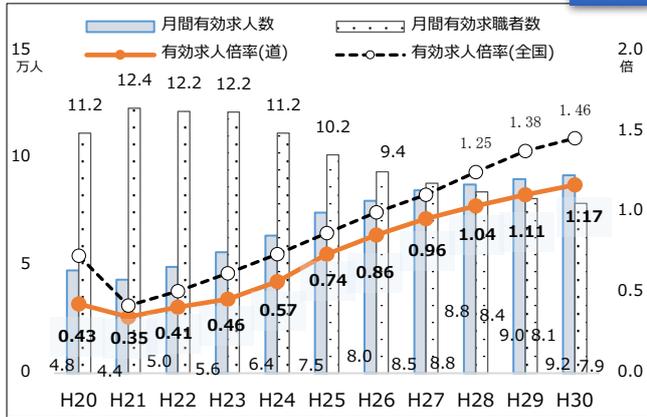


出典：総務省「経済センサス-基礎調査・活動調査」

(3) 雇用情勢等

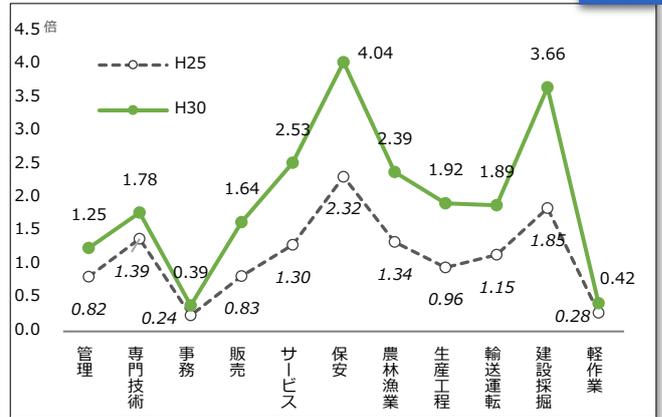
- 道内の有効求人倍率は、求人が増加する一方で求職者が減少し、平成 28 年度から 3 年連続で 1 倍を超える状況が続き、様々な分野で人手不足が深刻化しており、職種別では、一般事務や軽作業が低い一方、建設や保安、介護や接客・給仕といったサービスの職業で高くなっています。なお、地域別では札幌圏や道南圏で道内の他地域よりも低くなっています(図⑨⑩・資料集⑤)。また、新型コロナウイルス感染症の拡大による今後の雇用への影響に注視が必要です。

【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

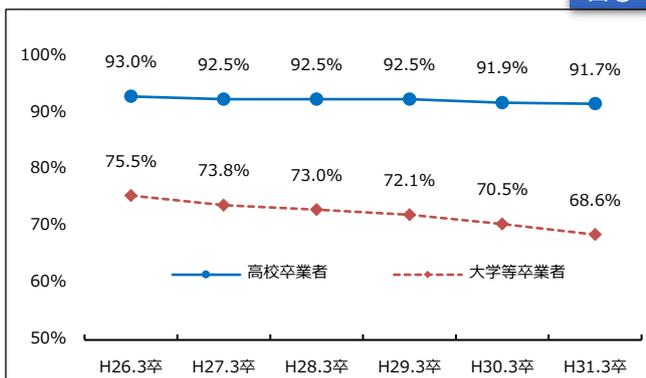
年度	資格取得者数	資格喪失者数	資格喪失者に対する事業主都合離職の構成比(%)	
			うち事業主都合離職	構成比(%)
H26	294,391人 (1.7)	263,798人 (1.0)	19,011人 (▲11.3)	7.2%
H27	294,805人 (0.1)	262,803人 (▲0.4)	17,491人 (▲8.0)	6.7%
H28	291,390人 (▲1.2)	263,452人 (0.2)	15,733人 (▲10.1)	6.0%
H29	293,772人 (0.8)	266,225人 (1.1)	15,794人 (0.4)	5.9%
H30	288,312人 (▲1.9)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

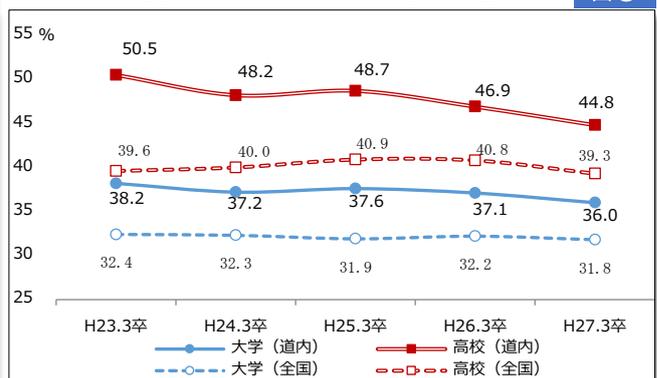
- 新規学卒者(高校・大学)の就職内定率は上昇傾向にあるものの(資料集⑥)、道外の旺盛な求人ニーズなども影響し、特に、大学等の新規学卒者の道内への就職割合は 7 割前後で推移しています(図⑬)。また、新規学卒者の就職後 3 年以内の離職率は高卒・大卒ともに減少傾向にあるものの、高校卒業者で約 45%と依然として全国平均と比べて高い状況となっています(図⑭)。

【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

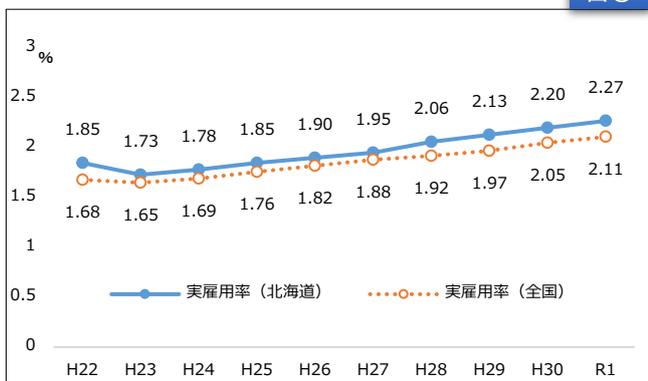


出典：北海道労働局「新規学卒者の過去 3 カ年の在職期間別離職状況」

- 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】

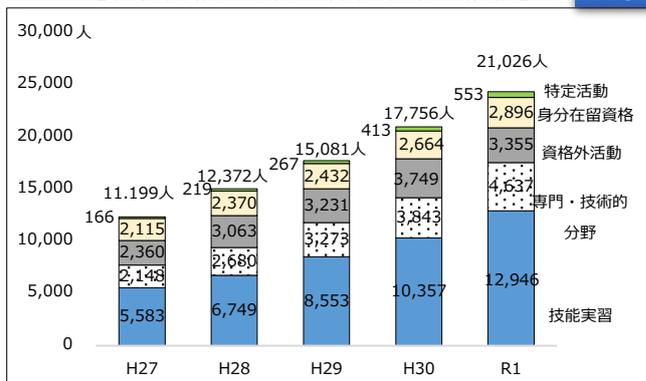
図⑮



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

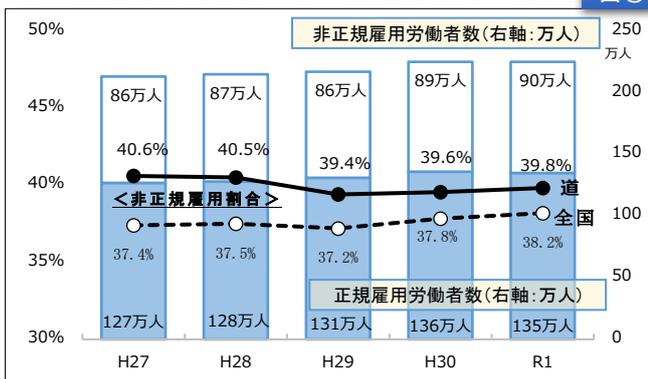


出典：北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況」

- 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

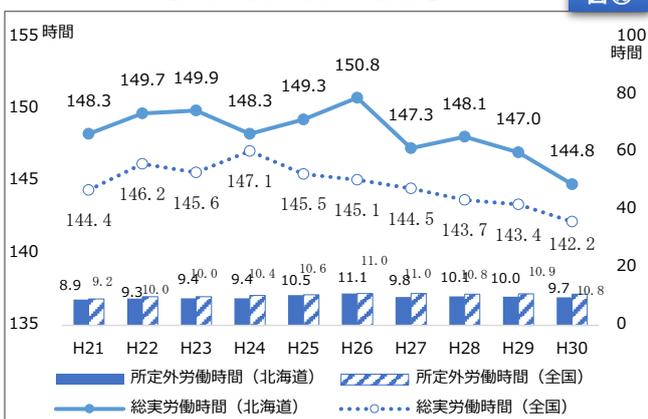
	総数	主な理由		
		自分の都合のよい時間に働きたい	家事・育児等と両立しやすい	正規職員等がないから
男性	262,200人	60,400人	3,100人	56,600人
女性	630,400人	174,400人	82,900人	67,100人
男女計	892,600人	234,800人	86,000人	123,700人

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】

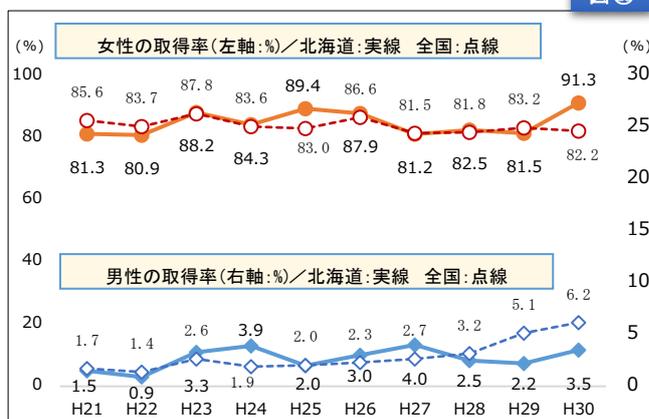
図⑲



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年間に於いて、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	<u>24,292人</u>	<u>23,646人</u>	<u>23,901人</u>	(実施中)	<u>71,839人</u>

		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	前年度比		
就業率	53.5%	<u>54.1%</u>	<u>+0.6pt</u>	<u>54.8%</u>	<u>+0.7pt</u>	<u>56.2%</u>	<u>+1.4pt</u>	

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。

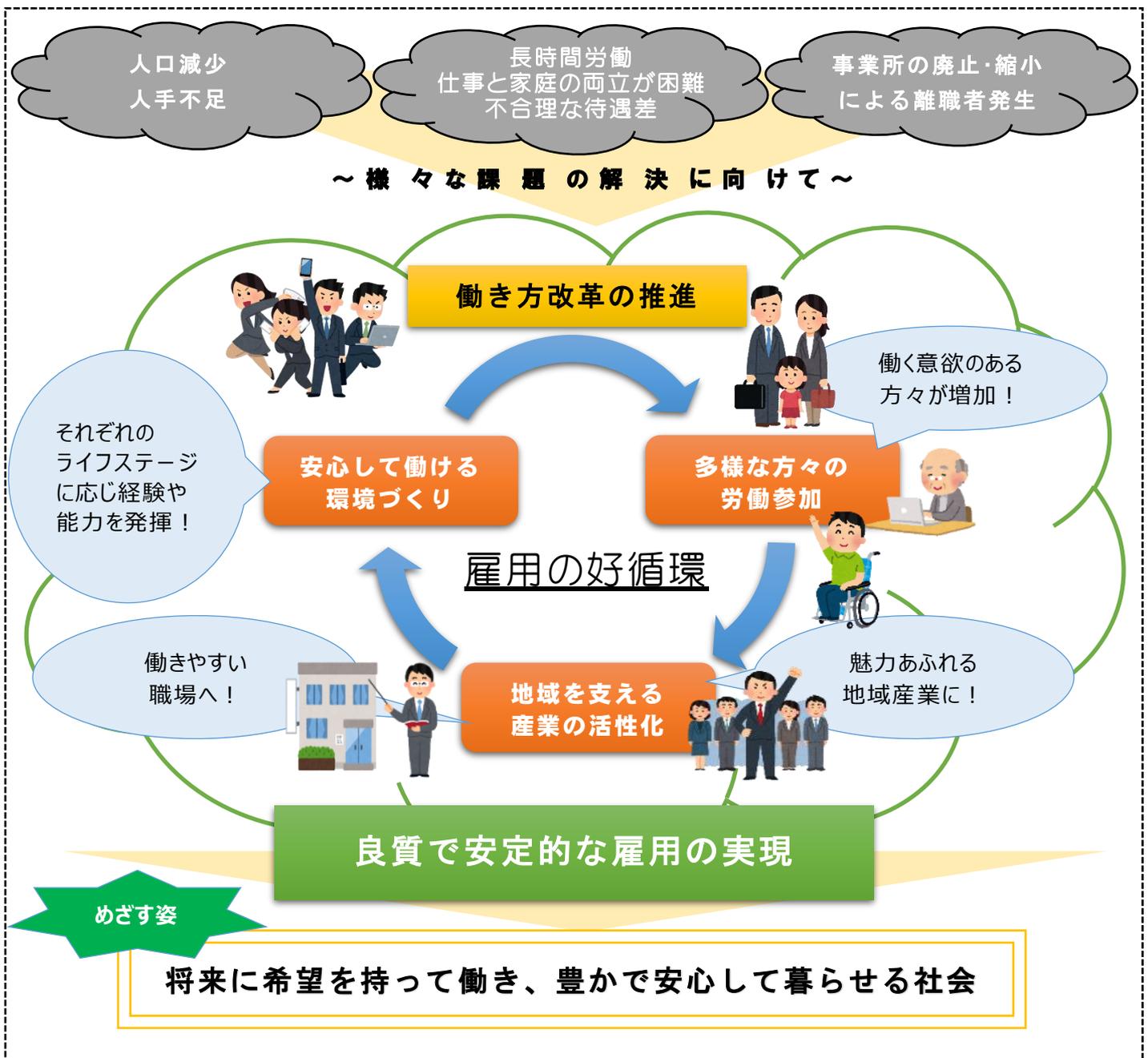
一方、事業所の縮小や廃止等に伴い離職を余儀なくされる労働者も、毎年一定程度発生しており、さらに、若年層を中心に道外への転出超過が続き、その原因の一つとして、「地域に希望する働く場所がない」といった声も聞かれるなど、若者をはじめ働く方々にとって魅力のある、「良質で安定的な雇用」を創出することは、今後も、継続的に取り組んでいく必要があります。

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、人手不足の中であって、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、高齢者がある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、高齢者の就業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

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應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、障がい者雇用の促進します。
- ◆ 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

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の方々に対し、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

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 U I ターンの促進

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U I 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、U I 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²の創出・拡大を図ります。

主な取組

- ◆ 道内へのU I 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U I ターンフェアの開催などに取り組めます。
- ◆ 道外大学とのU I 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U I J 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U I 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U I 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 「U I (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

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

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合っ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

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、地元で定着できるよう、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。

施策の方向性

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

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²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。