

2 就業環境の整備

(1) 労働時間や待遇などの改善

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

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めます。
- ◆ 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に、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

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。

施策の方向性

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¹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、AI²・IoT³、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みむとともに、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みむとともに、寒冷地の住宅技術等の販路拡大に取り組みむなど道外・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QCD²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

Society5.0¹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

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重要です。

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・安心な一次製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DMO¹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-Fi²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、安心して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。

「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	<ul style="list-style-type: none"> ○農家数の減少と高齢化の進行 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・道内JAの約9割が雇用労働力の確保が課題と認識
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○林業就業者数は横ばいで推移 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○漁業就業者数の減少と高齢化の進展 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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組みが必要
方向性	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○建設業許可業者数の減少 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○「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、具体的取組を検討 ○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活用モデル工場の対象を拡大

食料品製造業	
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○人手不足が継続 <ul style="list-style-type: none"> ・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） <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者比率 全業種 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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、食産業全体の強靱化を推進

情報通信業	
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○慢性的な人材不足 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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

運輸業（貨物）	
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○運転手の高齢化と人手不足 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○運転手の高齢化と運転手不足 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○人手不足が継続 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○「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	<ul style="list-style-type: none"> ○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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○若年者の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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

医療（看護職員・薬剤師）	
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○都市部への集中 <ul style="list-style-type: none"> ・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】 <ul style="list-style-type: none"> ・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】 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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】 <ul style="list-style-type: none"> ・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】 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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】 <ul style="list-style-type: none"> ○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】 <ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○人材の不足 【介護職員】 <ul style="list-style-type: none"> ・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】 <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> 【介護職員】 <ul style="list-style-type: none"> ○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】 <ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> 【介護職員】 <ul style="list-style-type: none"> ○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】 <ul style="list-style-type: none"> ○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）

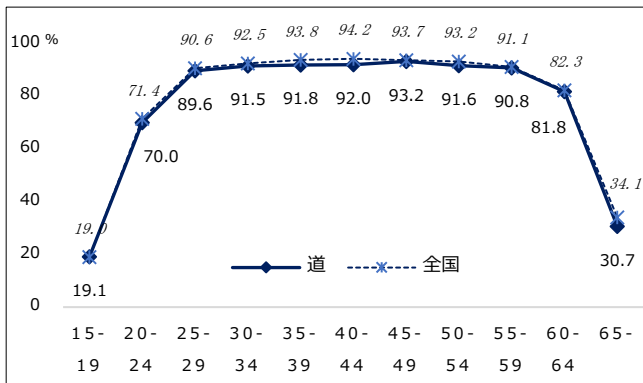
単位：人

		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）」

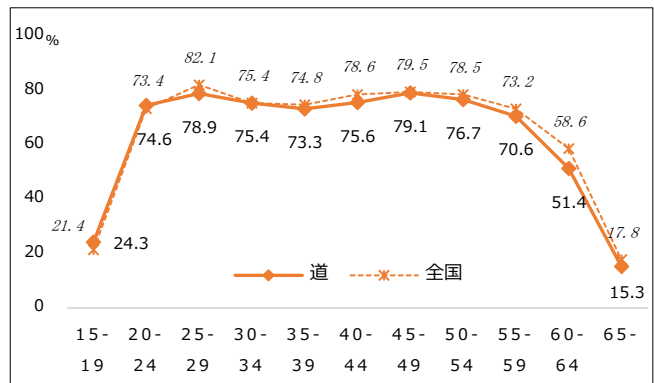
【資料③】

年齢階層別就業率（男性：R1実績）



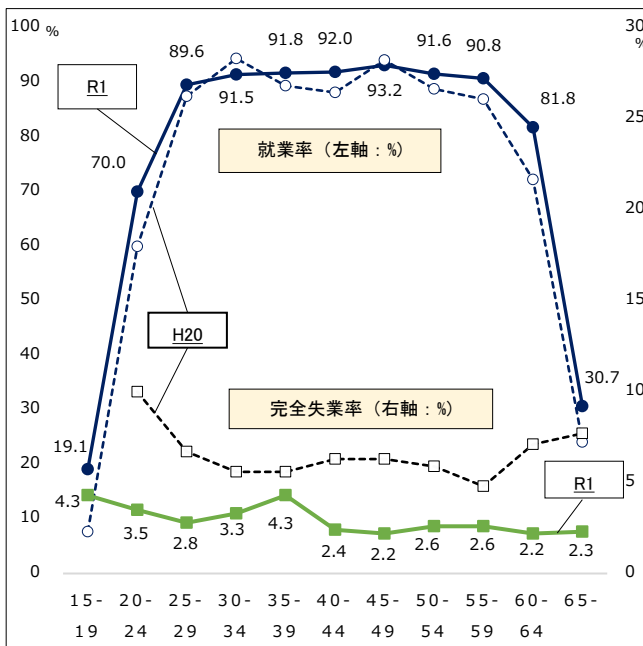
出典：総務省「労働力調査」

年齢階層別就業率（女性：R1実績）



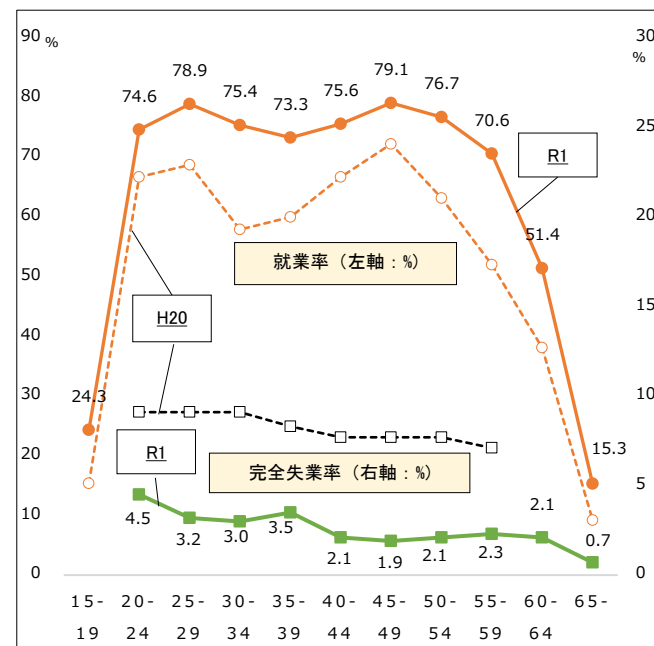
出典：総務省「労働力調査」

男性の年齢階層別就業率・完全失業率推移（H20→R1）



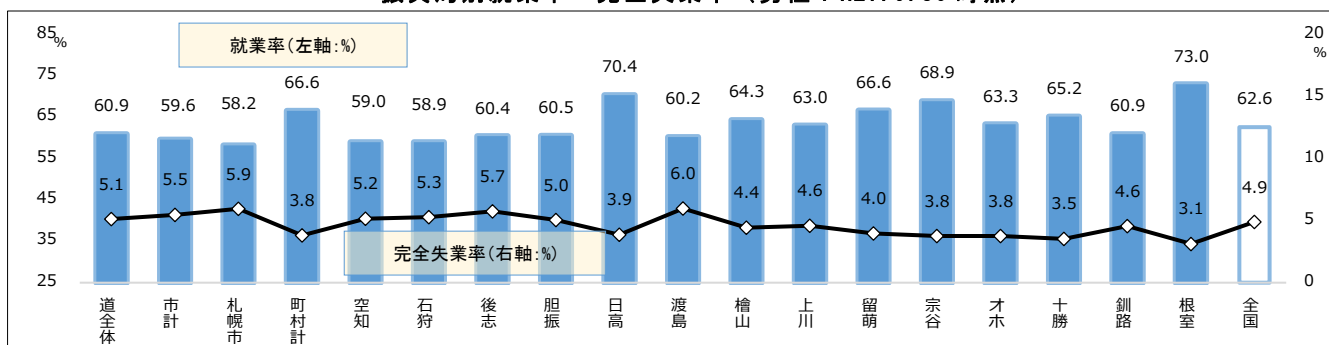
出典：総務省「労働力調査」

女性の年齢階層別就業率・完全失業率推移（H20→R1）



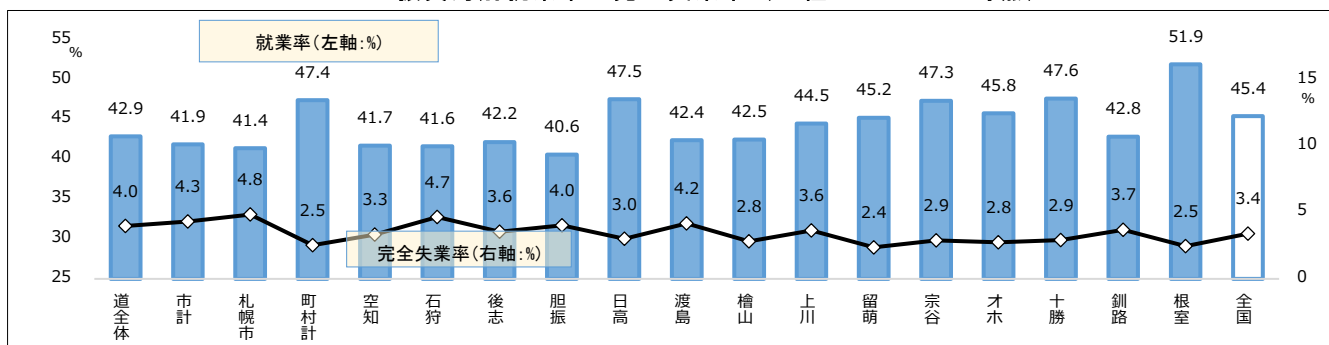
出典：総務省「労働力調査」

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】

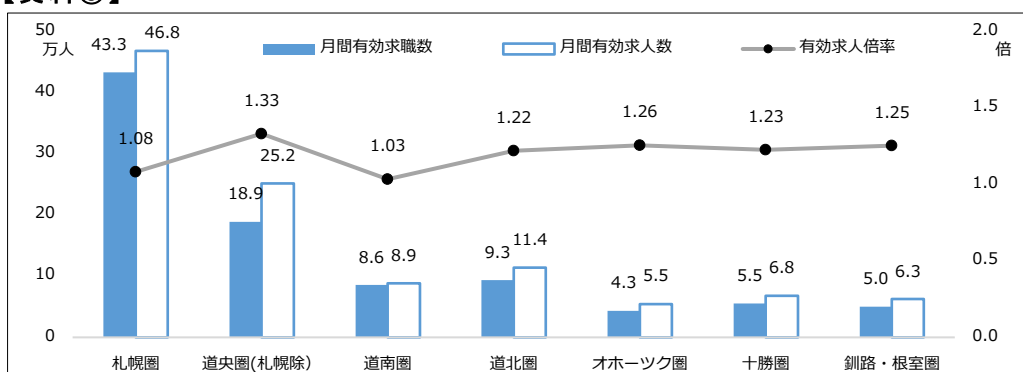
名目総生産等の推移

	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】

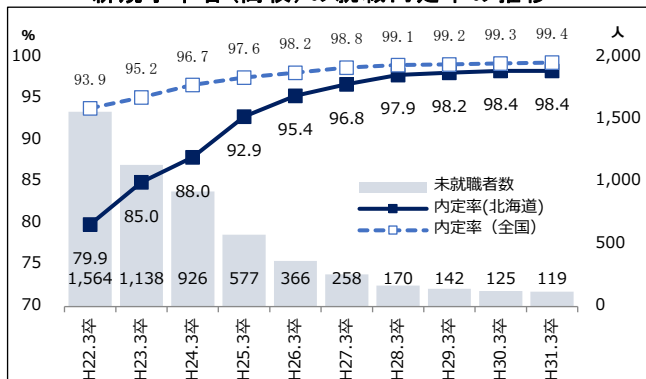
圏域別の求人・求職・有効求人倍率(平成30年度)



出典：北海道労働局資料

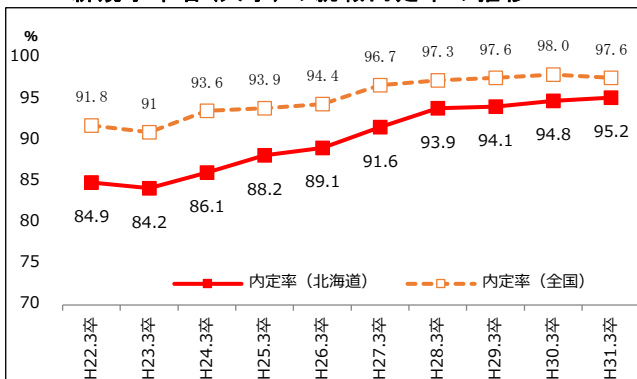
【資料⑥】

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

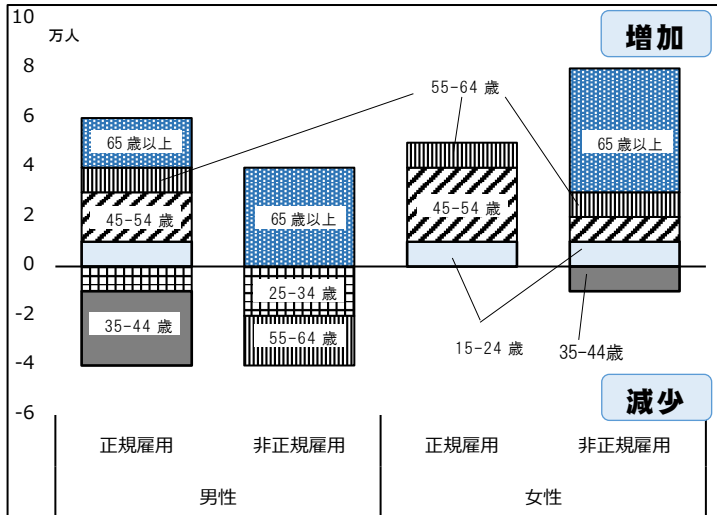


出典：北海道労働局「新規大学卒業者の就職状況」(各年3月末現在)
厚生労働省「大学卒業者の就職内定状況」(各年4月1日現在)

【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）

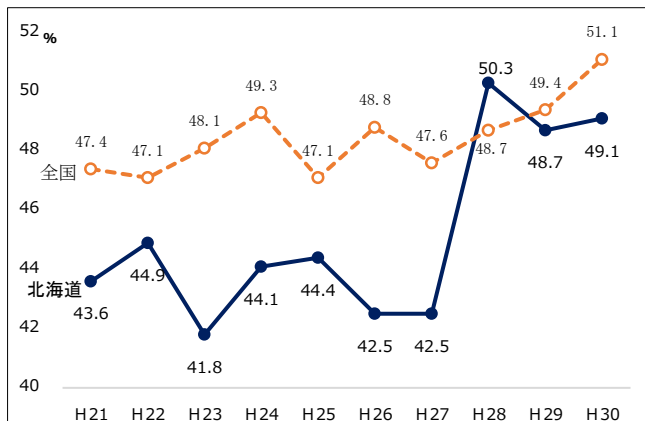


年齢別	総数	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-
男性計	+2	+1	▲3	▲3	+2	▲1	+6
正規	+2	+1	▲1	▲3	+2	+1	+2
非正規	0	0	▲2	0	0	▲2	+4
女性計	+12	+2	0	▲1	+4	+2	+5
正規	+6	+1	0	0	+3	+1	0
非正規	+6	+1	0	▲1	+1	+1	+5
男女計	+14	+3	▲3	▲4	+6	+1	+11
正規	+8	+2	▲1	▲3	+5	+2	+2
非正規	+6	+1	▲2	▲1	+1	▲1	+9

出典：総務省「労働力調査」

【資料⑧】

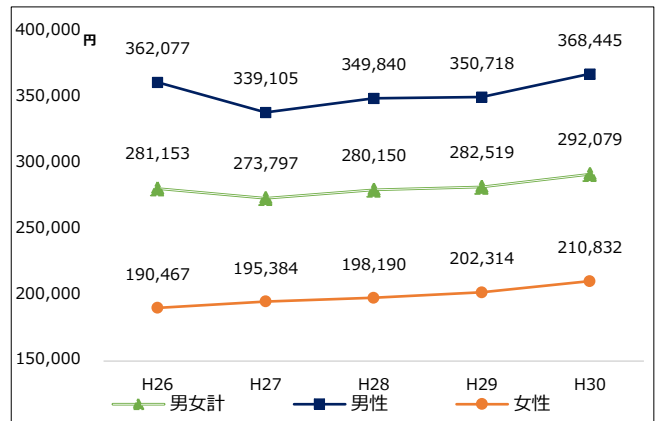
年次有給休暇取得率の推移



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】

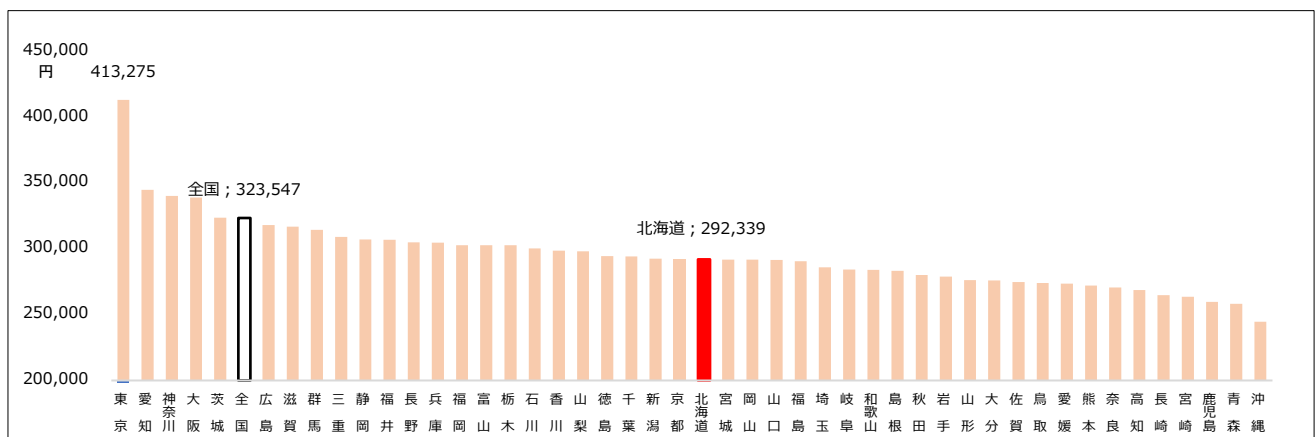
月間現金給与総額の推移



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、維持及び拡大を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、きめ細かく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