



# 第2期北海道雇用・人材対策基本計画

(案)

令和6年(2024年) 月

北 海 道



## 《 目 次 》

<b>第Ⅰ章 基本的な考え方</b> . . . . .	<b>1</b>
1 計画策定の趣旨 . . . . .	1
2 計画の位置づけ . . . . .	1
3 計画の期間 . . . . .	2
4 計画の目標 . . . . .	2
5 計画のめざす姿と推進力 . . . . .	3
<b>第Ⅱ章 雇用を取り巻く状況と課題</b> . . . . .	<b>5</b>
1 雇用を取り巻く状況 . . . . .	5
(1) 人口・就業者 . . . . .	5
(2) 景気動向・産業構造 . . . . .	6
(3) 雇用情勢等 . . . . .	7
(4) 第1期北海道雇用・人材対策基本計画の成果と検証 . . . . .	9
2 雇用を取り巻く課題 . . . . .	10
(1) 「多様な方々の労働参加」への対応 . . . . .	11
(2) 「安心して働ける環境づくり」への対応 . . . . .	11
(3) 「地域を支える産業の活性化」への対応 . . . . .	11
<b>第Ⅲ章 良質で安定的な雇用の実現に向けた取組</b> . . . . .	<b>12</b>
<b>1 人材の育成・確保</b> . . . . .	<b>13</b>
(1) 労働参加の促進 . . . . .	13
①女性への就業支援 . . . . .	13
②高齢者への就業支援 . . . . .	14
③障がい者への就業支援 . . . . .	15
④長期無業者等への職業的自立支援 . . . . .	16
⑤季節労働者の通年雇用化の促進 . . . . .	17
(2) 新規学卒者等の道内就職の促進 . . . . .	18
(3) 人材の誘致 . . . . .	19
①U I ターンの促進 . . . . .	19
②外国人材の受入れ . . . . .	20
(4) 求人・求職のマッチング . . . . .	21
(5) 知識・技能の習得・向上 . . . . .	22
①地域を支える産業の担い手の育成 . . . . .	22
②多様な訓練機会の確保 . . . . .	23

## 《 目 次 》

<b>2 就業環境の整備</b>	24
(1) 労働時間や待遇などの改善	24
(2) 多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備	25
(3) 子育て・介護・治療と仕事の両立支援	26
(4) 従業員の職場定着への支援	27
<b>3 生産性や収益力の向上</b>	28
(1) 中小・小規模企業の経営力の向上	28
(2) 地域産業の付加価値向上や省力化・効率化	29
(3) 成長分野への展開	30
①ものづくり産業の振興	30
②新しい分野の産業育成	31
(4) 本道が優位性を持つ食や観光分野などの磨き上げ	32
(5) 道外・海外からの投資促進	33
<b>4 雇用のセーフティネットの整備</b>	34
<b>第Ⅳ章 計画の推進管理</b>	<b>35</b>
1 推進体制	35
2 推進計画	35
3 点検評価	35
付属資料	
資料集	37
北海道雇用創出基本条例	41

# 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、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「北海道雇用創出基本計画」（第 1 期～第 4 期）を策定し、また、令和 2 年度からは、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、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、基本計画の名称を「北海道雇用・人材対策基本計画」に変更の上、策定し、良質で安定的な雇用の実現に向け、雇用・人材対策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 5 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 6 年度をスタートとする第 2 期の基本計画を策定するものです。

## 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」が示す政策の基本的な方向に沿って策定し、推進する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）（※）」の理念と合致する各施策の推進を通じて、主に以下のゴールの達成に資するものです。

- ・ゴール 1 あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
- ・ゴール 4 すべての人々への包摂的かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する
- ・ゴール 5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う
- ・ゴール 8 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する
- ・ゴール 10 各国内及び各国間の不平等を是正する
- ・ゴール 17 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する



※ 持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）

2015 年 9 月に国連で採択された、先進国を含む 2030 年までの国際社会全体の開発目標。

17 のゴール（目標）とその下位目標である 169 のターゲットから構成。

### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



### 3 計画の期間

本計画の期間は、令和6年度から令和9年度までの4年間とします。

【これまでの北海道雇用・人材対策基本計画における計画期間】

計 画	計画期間	策定時期
第1期	令和2年度～令和5年度まで4年間	令和2年3月

### 4 計画の目標

(1) 労働力率：令和9年で60%以上を目指します。

【労働力率の考え方】

- ・人口が大きく減少していく中であっても、働く意欲を持つ方々の増加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（2023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9年に労働力率60%以上となることを目標とします。
- ・現状値(令和5年) 労働力率：59.2%

※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

(2) 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5年) 就業率：57.6%

※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

## ＜目標達成に向けた関連指標＞

この計画の目標達成に向け、これまで以上に女性や高齢者などの労働参加が必要であることから、「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、取組を推進します。

### ① 女性の労働参加

- 女性の就業率：令和9年で50%以上を目指します。
- 女性の正規雇用比率：令和9年で46%以上を目指します。

【現状値(令和5年)】

女性の就業率：49.2% 女性の正規雇用比率：43.8%

### ② 仕事と家庭の両立

- 育児休業取得率(男性)：令和9年で64%以上を目指します。
- (取得者のうち)育休取得期間が5日以上であった割合(男性)：令和9年で99%以上を目指します。

【現状値(令和5年)】

育児休業取得率(男性)：29.4% (取得者のうち)5日以上であった割合：80%

### ③ 高齢者の労働参加

- 高齢者(65歳以上)の就業率：令和9年で25%以上を目指します。

【現状値(令和5年)】

高齢者(65歳以上)の就業率：23.3%

## 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

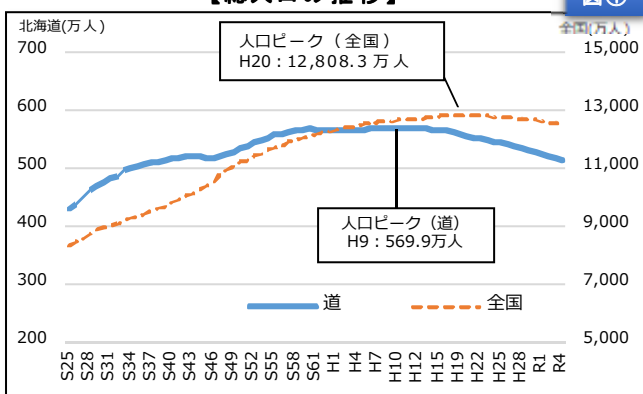
#### (1) 人口・就業者

##### <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、就職等のため、道外に転出する者が多い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】

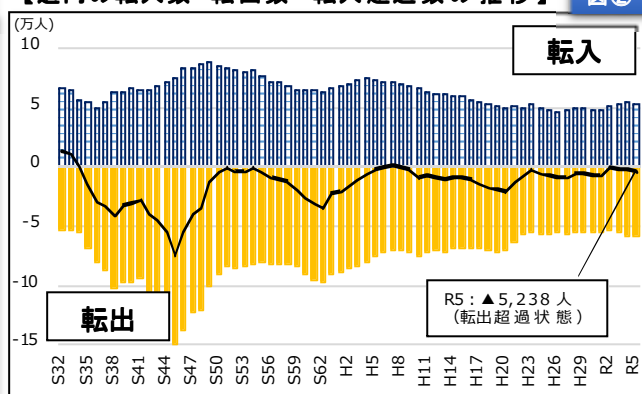
図①



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



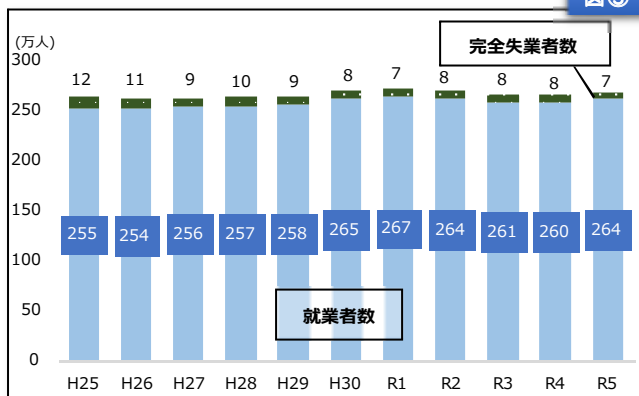
出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」  
※移動者数は、日本人のみをカウント

##### <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、就業率も上昇していましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けたことなどにより、令和2年から令和4年にかけて、女性の非正規雇用労働者を中心に就業者数は減少しました(図③④・資料集③)。
- 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、全国との差は大きくなっています。また、60歳以上の就業率は、65歳までの就業機会の確保が義務化されたことも踏まえ、上昇傾向にありますが、全国より低い状況が続いています(資料集③)。
- 年齢階層別に就業率を見ると、男性では40-44歳と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】

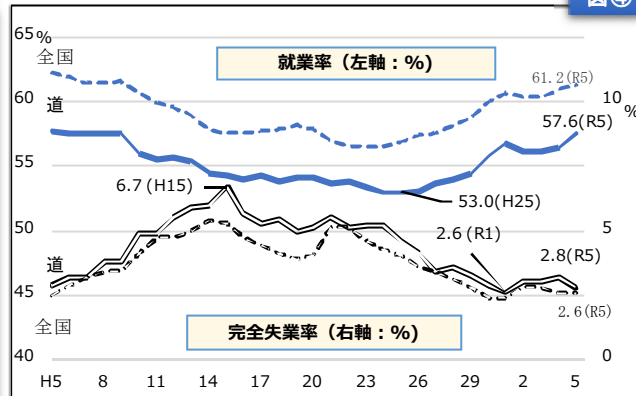
図③



出典：総務省「労働力調査」

【就業率・完全失業率の推移】

図④



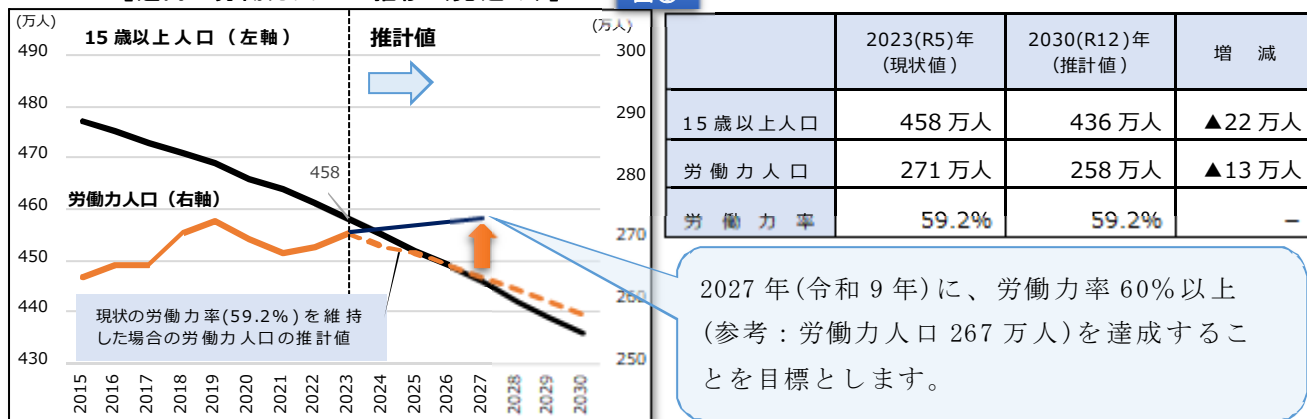
出典：総務省「労働力調査」

## ＜労働力人口の推計＞

- 今後の人口推計から、2030（令和12）年までに15歳以上人口は、2023（令和5）年の458万人から約22万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271万人から約13万人減少します（図⑤）。

【道内の労働力人口の推移（見込み）】

図⑤



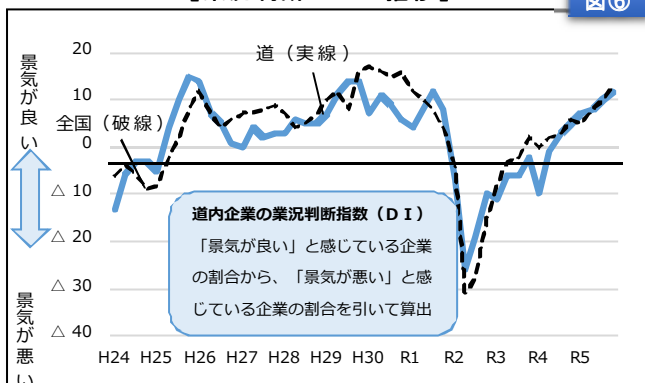
出典：総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(2023年推計)」

## (2) 景気動向・産業構造

- 令和2年に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大が本道においても全国と同様に社会、経済活動に大きな影響を及ぼしたものの、国の感染法上の位置づけが「2類相当」から「5類」へと移行して、日本経済も緩やかに回復し、道内経済も緩やかに持ち直しています。
- 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、再生可能エネルギーなど本道の強みである産業の振興と合わせて、半導体関連産業やデジタル関連産業の集積促進など、本道経済全体の成長に結びつけていくための取組を進めています。

【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」

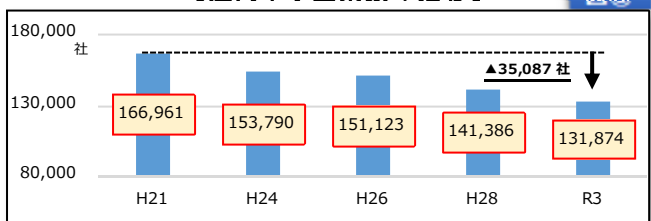
【経済活動別名目道内総生産】

図⑦

項目	R2実数 (億円)	構成比	全国構成比
農林水産業	7,814	4.0%	1.0%
鉱業	275	0.1%	0.1%
製造業	19,452	9.9%	20.0%
電気・ガス・水道等	7,495	3.8%	3.2%
建設業	15,804	8.0%	5.7%
卸売・小売業	26,117	13.2%	12.7%
運輸・郵便業	12,368	6.3%	4.2%
宿泊・飲食サービス	3,059	1.6%	1.7%
情報通信業	6,533	3.3%	5.1%
金融・保険業	6,140	3.1%	4.2%
不動産業	23,212	11.8%	12.2%
専門・科学技術・業務支援サービス	15,242	7.7%	8.7%
公務	13,825	7.0%	5.2%
教育	8,238	4.2%	3.5%
保健衛生・社会事業	22,443	11.4%	8.2%
その他サービス	7,605	3.9%	3.7%
輸入品に課される税・関税他	1,634	0.9%	0.6%
合計	197,256	100.0%	100.0%

【道内中小企業数の推移】

図⑧



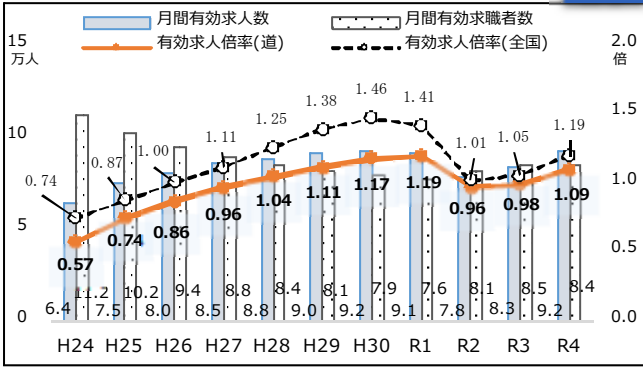
出典：中小企業庁「中小企業・小規模事業者の数の集計結果」

出典：北海道「令和2年度道民経済計算」

### (3) 雇用情勢等

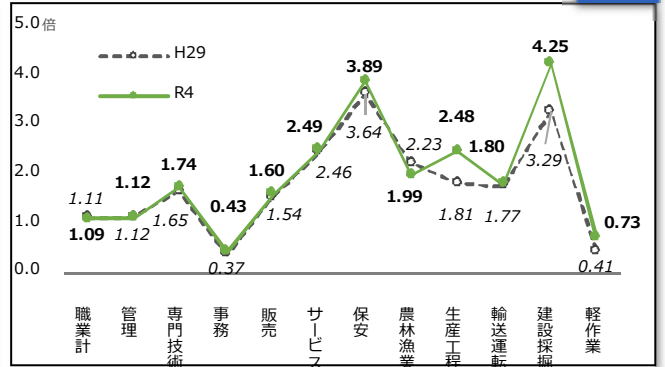
- 道内の有効求人倍率は、令和2年4月以降は、1倍を下回る状況が続いていましたが、令和4年度に道内の雇用情勢は緩やかに持ち直しの動きが見られ、3年ぶりに1倍を上回ったものの、まだコロナ前の水準には戻っていません。なお、地域別では札幌圏や道南圏で道内の他地域よりも低くなっています(図⑨・資料集⑤)。
- 一方で、様々な分野で人手不足が深刻化しており、職種別有効求人倍率では、建設、警備員といった保安、介護や接客・給仕といったサービス、整備工・修理工といった生産工程、農林漁業、自動車運転手といった輸送運転の職業で高くなっており、幅広い職種において、人材の確保が課題となっています(図⑩)。
- また、物価上昇等が雇用に与える影響に留意が必要です。

【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」

- 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傾向にあるものの、雇用保険の適用が消滅した事業所は年間約3~4千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
H30	3,831 所	3,815 所	99,171 所
R1	3,985 所	3,609 所	99,456 所
R2	4,214 所	3,266 所	100,301 所
R3	3,893 所	3,041 所	101,242 所
R4	3,483 所	3,712 所	101,547 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

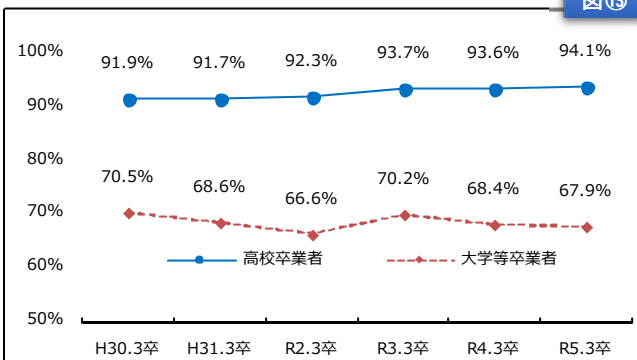
年度	資格取得者数	資格喪失者数	資格喪失者に対する事業主都合離職の構成比(%)	
			うち事業主都合離職	構成比(%)
H30	288,312 人(▲1.9)	265,530 人(▲0.3)	14,469 人(▲8.4)	5.4%
R1	293,015 人(1.6)	267,894 人(0.9)	14,378 人(▲0.6)	5.4%
R2	267,641 人(▲8.7)	248,827 人(▲7.1)	17,484 人(21.6)	7.0%
R3	258,140 人(▲3.5)	250,172 人(0.5)	12,557 (▲28.2)	5.0%
R4	269,422 人(4.4)	260,887 人(4.3)	12,409 人(▲1.2)	4.8%

※( )は対前年度増減費

出典：北海道労働局「レイバーレター」

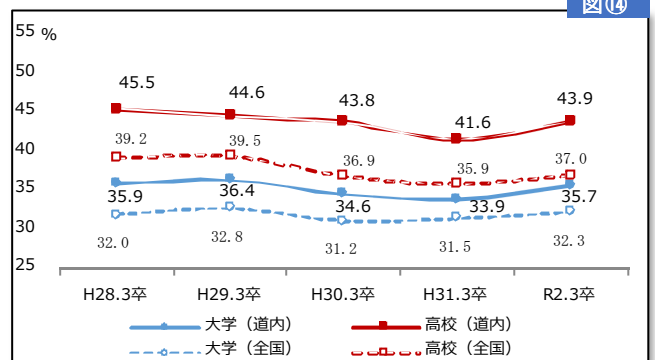
- 新規学卒者(高校・大学)の就職内定率は上昇傾向にあるものの(資料集⑥)、道外の旺盛な求人ニーズなども影響し、特に、大学等の新規学卒者の道内への就職割合は7割前後で推移しています(図⑬)。また、新規学卒者の就職後3年以内の離職率は高卒・大卒ともに上昇傾向にあり、高校卒業者で約4割を超え、依然として全国平均と比べて高い状況となっています(図⑭)。

【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

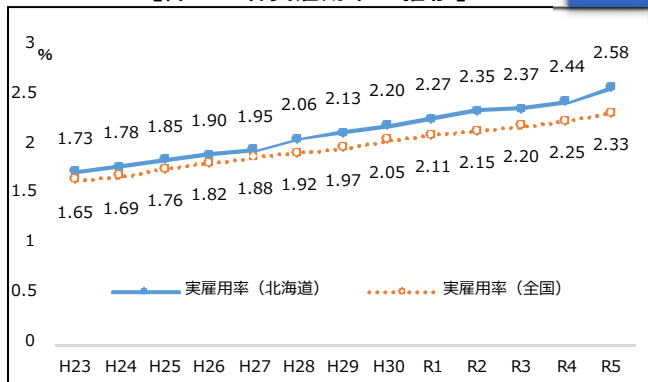


出典：北海道労働局「新規学卒者の過去3カ年の在職期間別離職状況」

- 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⑬)、外国人労働者は技能実習生や特定技能外国人が増加するなど(図⑭)、多様な人材の活躍が推進されつつあります。

【障がい者実雇用率の推移】

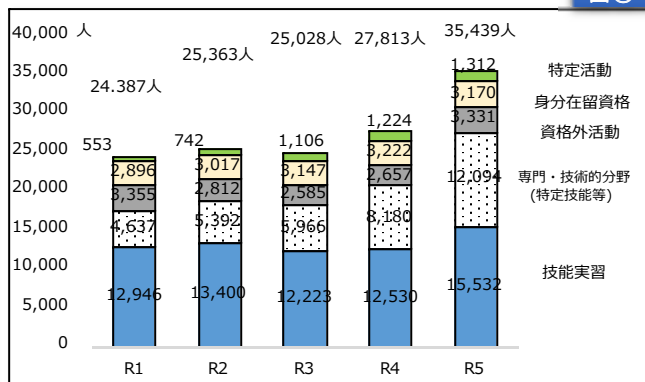
図⑬



出典：北海道労働局「障害者雇用状況の集計結果」

【在留資格別外国人労働者数の推移】

図⑭

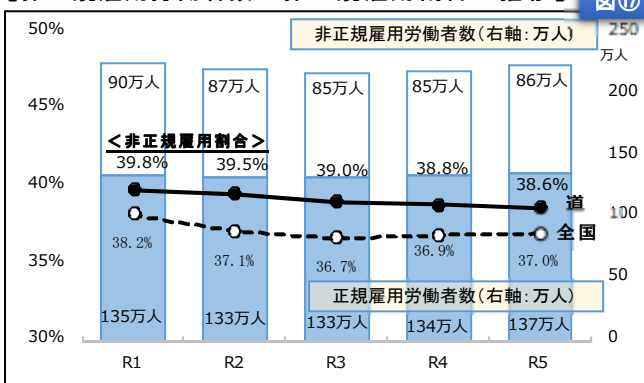


出典：北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況」

- 本道の非正規雇用労働者数は減少傾向にあるものの、女性を中心に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。なお、男女とも65歳以上で大きく増加しています(図⑰⑱・資料集⑦)。

【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

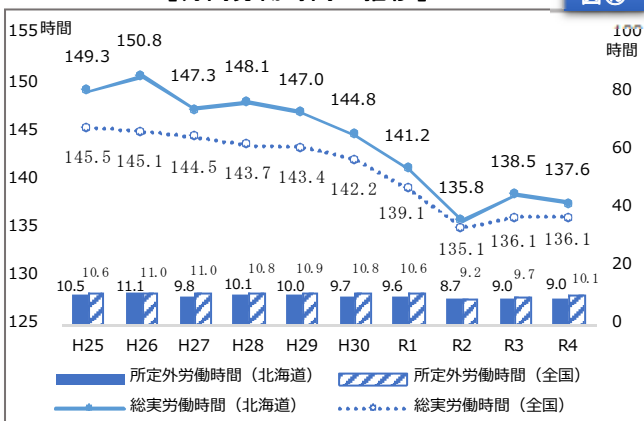
	総数	主な理由		
		自分の都合のよい時間に働きたい	家事・育児等と両立しやすい	正規職員等がないから
男性	286,200人	67,200人	2,500人	48,300人
女性	615,000人	179,800人	76,100人	46,900人
男女計	901,200人	247,000人	78,700人	95,200人

出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」

- コロナ禍において在宅勤務などの新しい働き方が普及するなど、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大きく改善しつつあるものの、依然として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、引き続き安心して働くことができる職場環境づくりを進める必要があります(図⑳・資料集⑨⑩)。

【月間労働時間の推移】

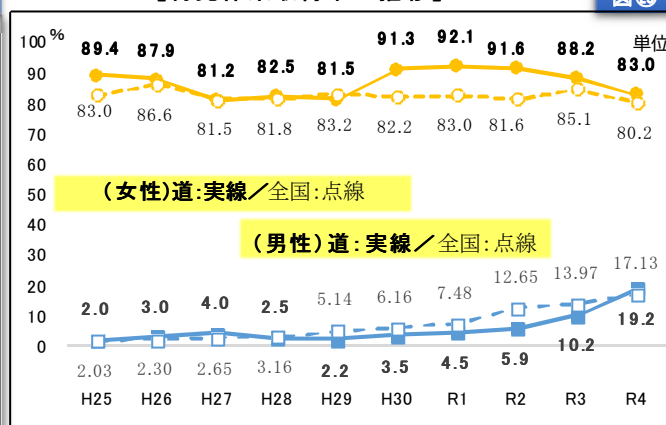
図⑲



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1期北海道雇用・人材対策基本計画の成果と検証

令和2年3月に策定した第1期北海道雇用・人材対策基本計画においては、令和5年に労働力率60%以上、労働力人口274万人以上と就業率の着実な上昇を目標に掲げ、「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つを大きな柱として、良質で安定的な雇用の実現に向けた各般の施策に取り組んできました。

こうした取組などの結果、労働力率・労働力人口については、令和5年現在目標値に届いていないものの、労働力率は、現計画策定直前の令和元年よりも1.0%上昇しており、就業率も令和5年は前年より1.2%上昇しているところです。

【第1期北海道雇用・人材対策基本計画における実績】

		計画の目標：令和5年に労働力率60%以上、労働力人口274万人以上			
		令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
労働力率	年目標	58.7%以上	59.1%以上	59.6%以上	60.0%以上
	年実績	<u>58.0%</u>	<u>57.9%</u>	<u>58.3%</u>	<u>59.2%</u>
労働力人口	年目標	273万人	273万人	273万人	274万人
	年実績	<u>270万人</u>	<u>268万人</u>	<u>269万人</u>	<u>271万人</u>

		計画の目標：就業率を各年において前年より上昇								
		令和元年	令和2年		令和3年		令和4年		令和5年	
			前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比			
就業率	56.7%	<u>56.2%</u>	<u>-0.5pt</u>	<u>56.1%</u>	<u>+0.3pt</u>	<u>56.4%</u>	<u>+0.3pt</u>	<u>57.6%</u>	<u>+1.2pt</u>	

この間、新型コロナウイルス感染症拡大の影響等により、就業者数・就業率が減少し、完全失業者数・完全失業率が増加するなど、一時期、雇用情勢に弱さがみられたものの、令和4年度には緩やかに持ち直しの動きがみられており、計画の着実な推進により、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。

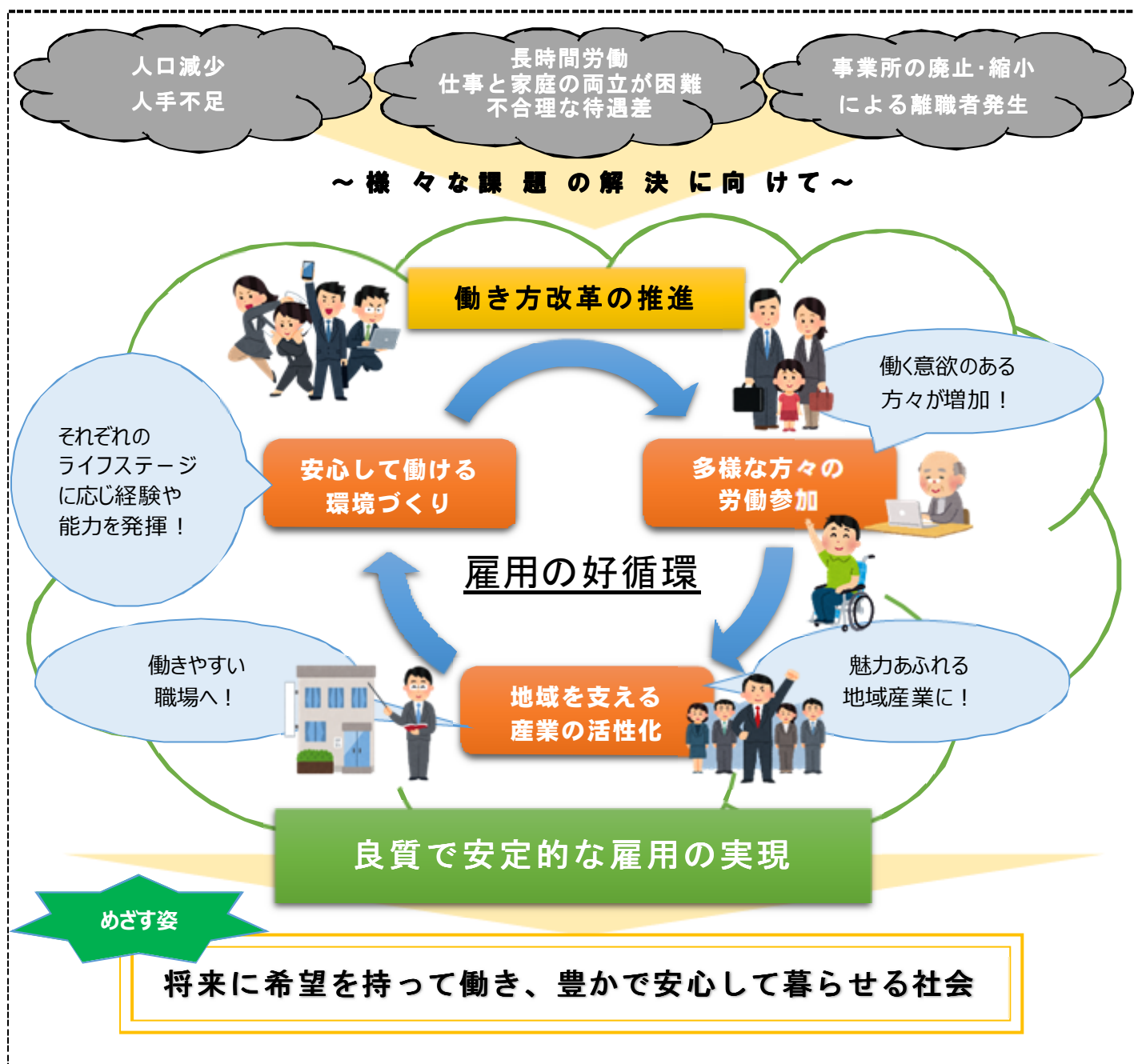


## 2 雇用を取り巻く課題

第1期北海道雇用・人材対策基本計画により各般の施策に取り組んできたものの、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影響を受けるなど、依然として、労働力不足といった構造的課題は継続していることから、今後の地域経済の縮小を回避するためには、働く意欲を持つ方々を増や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傾向にあるものの、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、働く意欲を持つ方々を増やしつつ、離職者の発生といった課題にも対応するため、引き続き、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」に多面的に取り組む、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、幅広い分野で人手不足が深刻化しており、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り働く意欲を持つ方々を増やしていく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
- ・地域産業の担い手育成や多様な訓練機会の提供など、働き手に対するリ・スキリングなどを含めた知識・技能の習得・向上により職場定着を進める

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合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
- ・本道が優位性を持つ食や観光分野などの磨き上げ
- ・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
  - ① U 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) 本道が優位性を持つ食や観光分野などの磨き上げ
- (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

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、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、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します。

#### 主な取組

- ◆ 北海道就業支援センター<sup>1</sup>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セミナーを実施するほか、合同企業説明会の開催など、本人の能力・適性に応じた職種への誘導を通じ、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行うとともに、コーディネーターによる潜在的労働力の掘り起こしや、短時間業務の切り出しなどによる企業の新たな求人創出の支援などの実施により、現在働いていない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。
- ◆ 道の「北海道働き方改革推進企業」や、国の「女性応援ポータルサイト」、「女性の活躍推進企業データベース」の周知などにより、家事や子育てと両立可能な就業・再就職支援など、就業機会の拡大に向けた取組を促進します。
- ◆ 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、国や関係機関と連携して、マザーズ・キャリアカフェ<sup>2</sup>とマザーズハローワーク等において、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。

<sup>1</sup> 「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。

<sup>2</sup> 「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の努力義務が法整備されたことも踏まえ、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<sup>1</sup>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

- ◆ 70歳までの就業機会の確保の努力義務が法整備されたことも踏まえ、関係法令や各種助成金などの周知を通じ、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。
- ◆ 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、人手不足産業等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。
- ◆ コーディネーターによる潜在労働力の掘り起こしや短時間業務の切り出しなどによる企業の新たな求人創出の支援などの実施により、現在働いていない高齢者の労働参加を促進します。
- ◆ 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<sup>2</sup>の活躍を促進します。
- ◆ 「北海道労働政策協定」に基づき、北海道労働局や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して、年齢に関わりなく働ける社会の実現に向け、ハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」の活用などを通じ、高年齢者の多様なニーズに対応した再就職支援などを実施します。

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

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、短時間業務の切り出しなどによる企業の新たな求人創出の支援、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、特別支援学校生徒の就職を促進するため、特別支援学校とハローワーク等が一体となって、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、長期にわたり無業の状態にある方など、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にわたり無業の状態にある方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運営をはじめ、雇用機会の拡大に取り組むとともに、非正規雇用<sup>1</sup>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<sup>2</sup>や長期にわたり無業の状態にある方などを対象に、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<sup>3</sup>」、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～49 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<sup>1</sup>が約3.6万人を数え、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り、深刻な人手不足の対応や、若年層に向けた新たな季節労働者の常態化防止を図るための取り組みを進めるなど、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、季節労働者を雇用する事業所の経営・技術力の強化、経営多角化を支援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。

<sup>1</sup>「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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>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、カウンセリングの実施や就業体験等の機会を提供するとともに、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産業教育・キャリア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、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、半導体関連産業やものづくり産業、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、建設現場の疑似体験が行えるイベントの開催、意見交換会や就業体験の実施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みるとともに、道内で働く教員を確保するため、HP や SNS 等により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」

主に在学中の学生を対象として、民間企業や官庁などでの就業体験等を通じ、キャリア形成を支援する制度。大学等でのキャリア形成支援としては、実施期間・時期等に応じ、「オープン・カンパニー」等の類型もある。

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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>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」に基づく首都圏等での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<sup>1</sup>による新規就業を促進するため、東京圏から道が運営するマッチングサイトを活用して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、道外の大学生等への情報発信、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、HP や SNS 等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、日本語学習意欲のある全ての外国人に日本語学習機会を提供できる体制の構築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。
- ◆ 企業における受入環境づくりを支援するため、企業向けセミナー開催、企業との交流座談会、マッチングなど道内企業の外国人材確保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ほか、先進事例の調査・収集、外国人受入れに関する制度や雇用関係法令等に対する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、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するとともに、企業等向けセミナーなどを通じて、外国人材受入の環境づくりを支援します。
- ◆ 外国人技能実習制度は、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度として、今後、国において必要な見直し等が進められることから、国の動きを注視しながら、外国人労働者が安心して暮らし働きやすい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。



#### (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めます。

#### 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。
- ◆ 本道の優位性を活かしながら、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めます。
- ◆ 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<sup>1</sup>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、「特定地域づくり事業協働組合制度」など国の制度も活用し、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めます。
- ◆ 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めます。
- ◆ 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めます。
- ◆ 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めます。
- ◆ 乗合バスやトラック運転手等の運輸人材の確保に向けて、国や事業者、関係団体と連携してプロモーション活動や合同企業説明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めます。

<sup>1</sup>「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、地元に着定できるよう、必要な知識や技能を習得・向上させることにより、地域を支える産業の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、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、介護福祉士養成施設への支援を通じ、介護・福祉人材等を育成します。
- ◆ 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ほか、学校における産業教育を充実し、地域や産業界と連携しながら、ものづくりなどへの興味・関心を高めるとともに、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。
- ◆ 地域の産業支援機関と連携し、IoT、ロボティクス等のデジタル技術をはじめとした先端技術を有する専門人材の育成・確保に取り組むほか、企業に対する研修会等の支援を通じ、DX やゼロカーボン等の新たな課題やニーズに対応したり・スキリングなどにより、人材の育成・確保を図ります。
- ◆ 建設業団体等と連携した建設産業の担い手育成の取組や建設業サポートセンターによる人材育成に係る相談支援のほか、大型免許取得費用助成や新たな人材の確保に向けた経営者層向け講習会及び合同就職相談会の開催等により、地域交通や物流を担う運輸人材の確保を図ります。
- ◆ 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

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ます。

### 主な取組

- ◆ 離職者や転職者など求職者に対し、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、在職者に対し、生産技術の進展等に対応した知識・技能の習得に向けた職業訓練をMONOテク等で実施することにより、職業能力の開発やスキルアップ、リ・スキリングに向けた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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>の活用<sup>2</sup>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<sup>3</sup>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やリ・スキリング、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

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、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、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、法整備の動向も踏まえたフリーランス<sup>1</sup>への対応、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<sup>2</sup>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します。

施策の方向性

#### 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、職場におけ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、学生などに普及啓発を行います。
- ◆ 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。
- ◆ フリーランスに係る新たな法整備の動向も踏まえた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処遇改善に取り組む企業への専門家による個別支援の実施などにより、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。
- ◆ 教員の勤務環境を改善するため「北海道アクション・プラン」に基づき、専門スタッフや支援スタッフの配置などの取組を推進するとともに、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などに伴う下請け中小・小規模企業（フリーランス含む）への短納期発注などの「しわ寄せ」防止や事業者間取引の適正化に向けて、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。
- ◆ 北海道人権施策推進基本方針に掲げる12分野（女性、高齢者、障がい者、性的マイノリティなど）に関連する人権配慮の取組を行っている道内企業等を登録し、HP等で紹介するなどにより、多様な方々を受け入れる職場環境の整備に向けた取組を促進します。
- ◆ 「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。

1 「フリーランス」

実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る方々。

2 「性的マイノリティ」

性的少数者とも訳され、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなどの総称。

頭文字をつなげてLGBTともいうが、このほかにも、（クエスチョニングなど）様々な性のあり方を持つ人々が含まれる。



## (2) 多様で柔軟な働き方がしやすい環境の整備

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、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します。

### 主な取組

- ◆ 全ての働く方々が、自分の希望するスタイルに合った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、国や経済団体などとも連携し、テレワーク<sup>1</sup>やフレックスタイム制、短時間正社員制度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<sup>2</sup>」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。
- ◆ 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」

情報通信技術を活用して、場所・時間に制約されず働く労働形態のこと。

2 「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

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、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します。

#### 主な取組

- ◆ 仕事と育児、介護等の家庭との両立を実現できるよう、両立に関する実態等の把握や意識啓発を進めるほか、ハンドブック等による出産、育児、介護などの関連法令や各種支援制度の普及啓発を進めます。
- ◆ 働く方々が仕事と育児、介護等の家庭と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、仕事と育児、介護等の家庭との両立支援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、仕事と家庭の両立に関する企業・労働者双方への意識啓発を行います。
- ◆ 育児と仕事を両立できる環境づくりを進めるため、希望どおり、気兼ねなく「産後パパ育休」など育児休業制度等を使えるよう、企業への意識啓発や各種助成金の周知、労働者への普及・取得促進に取り組むとともに、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<sup>1</sup>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により、子育てに係る負担の軽減等を図ります。
- ◆ 介護と仕事の両立が可能となるよう、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するとともに、家族等のケアを行っている介護者（ケアラー<sup>2</sup>）を支えるための支援体制を構築し、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。

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。

2 「ケアラー」

高齢、障がい、疾病その他の理由により援助を必要とする家族、友人その他の身近な人に対し、無償で介護、看護、日常生活上の世話その他の援助を提供する者をいう。ケアラーのうち、18歳未満の者をヤングケアラーという。

#### (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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>・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<sup>3</sup>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

- ◆ 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みする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。
- ◆ 「北海道労働政策協定」に基づき、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。

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、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商店街の振興をはじめとした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た、経営相談や指導體制の充実、デジタル化の推進などにより、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商店街の振興をはじめとした地域商業の活性化を促すため、事業者や商工関係団体の主体的な取組を促進するとともに、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<sup>1</sup>及び全道14箇所<sup>1</sup>に設置している地域建設業サポートセンター<sup>1</sup>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、建設産業の経営基盤の強化や事業の活性化を図ります。

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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>・IoT<sup>3</sup>、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めます。

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めます。

### 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といったデジタル技術をはじめとし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強化を促進するため、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めます。
- ◆ 産学官金の連携・協働による食クラスター活動<sup>4</sup>を通じた道産食品のブランド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、デジタル技術や新技術の活用等による生産性の向上に向けた取組を進めるとともに、遠隔臨場やWEB会議等による業務効率化に取り組むほか、北海道の住宅技術、住宅部資材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、これら農畜産物の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めます。

#### 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<sup>1</sup>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促進を図るため、次世代自動車関連分野の技術力向上や販路拡大等による地場企業等の参入促進や、関連企業の誘致に取り組めます。
- ◆ 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。

<sup>1</sup>「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 新しい分野の産業育成

Society5.0<sup>1</sup> 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、半導体関連産業やデジタル関連産業の集積の促進、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<sup>2</sup>等の創出・普及促進に取り組みます。

また、新エネルギー<sup>3</sup>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

- ◆ 半導体関連産業やデジタル関連産業の集積促進に向け、市町村等と連携したインフラ・制度両面での受入環境の整備や、道内企業の参入促進・取引拡大を進めるとともに、関連企業の誘致に取り組みます。
- ◆ ゼロカーボン北海道の実現に向けて、再生可能エネルギーの導入拡大に向けた取組をはじめ、環境・エネルギー関連の技術・製品開発支援や販路拡大といった環境・エネルギー産業の振興に取り組むとともに、水素関連産業の基盤形成などを促進します。
- ◆ 宇宙航空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。
- ◆ 積雪寒冷期を含む実証試験や国の社会実証事業の誘致、自動運転サービスモデル創出に向けた実証試験適地などに関する情報提供の強化や関心のある自治体と企業とのマッチングなどに取り組み、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。
- ◆ 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。
- ◆ 新技術シーズ<sup>4</sup>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) 本道が優位性を持つ食や観光分野などの磨き上げ

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、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目指し、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、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、道産食品を効率的な輸送により現地に届ける取組を支援するなど、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<sup>1</sup>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、アドベンチャートラベルをはじめとした観光の高付加価値化を進めます。
- ◆ 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<sup>2</sup>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

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、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します。

### 主な取組

- ◆ 道内市町村等とも連携、情報共有しながら、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などの社会経済情勢の変化に対応する豊富な再生可能エネルギーや恵まれた食、豊かな自然環境といった本道の立地優位性を活かした企業誘致を展開します。
- ◆ 首都圏企業の地方への拠点分散や地域での場所にとらわれない新しい働き方の動きを捉えた企業誘致などに取り組むとともに、冷涼な気候や豊富な再生可能エネルギーを生かしたデータセンター<sup>1</sup>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、本道の優位性が活かせる分野や成長分野をターゲットとして、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。

<sup>1</sup>「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活性化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「北海道働き方改革推進プロジェクトチーム会議」などを開催し、様々な分野の施策とともに「北海道人材確保対策推進本部」など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、目標、関連指標及びその他取組指標の進捗確認と併せ、取組結果を公表します。

### 3 点検評価

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。

#### その他取組指標

項目	現状値		目標値 (R9)
<b>1 人材の育成・確保</b>			
女性（30～34歳）の就業率	76.7%	R5	79.2%
女性（40～44歳）の就業率	78.1%	R5	83.7%
女性（55～59歳）の就業率	74.6%	R5	77.7%
母子家庭の母の就業率	81.5%	R2	-
男性（60～64歳）の就業率	83.1%	R5	84.7%
女性（60～64歳）の就業率	58.9%	R5	64.2%
障がい者実雇用率（民間企業）	2.58%	R5	法定雇用率
若者の就業率（25～29歳）	85.8%	R5	87.1%
ジョブカフェ北海道での若年者の就職内定者数	43,720人 (H28～R4)	R4	25,520人 (R6～R9)
ジョブサロンでの中高年齢者の就職者数	4,029人 (H28～R4)	R4	3,120人 (R6～R9)
新規学卒者(大学等)の道内就職割合	67.9%	R4	70.0%
外国人居住者数	45,491人	R4	56,991人以上
MONOテク（施設内訓練）修了生の関連業界就職率	94.1%	R4	95.0%(R7)
施設外訓練（委託訓練）修了者の就職率	66.6%	R4	77.0%(R7)

項目	現状値		目標値 (R9)
<b>2 就業環境の整備</b>			
年間総労働時間	1,954 時間	R4	1,928 時間
年次有給休暇取得率	61.9%	R5	70.0%
育児休業取得率 (女性)	83.5%	R5	90.0%
北海道働き方改革推進企業認定数	670 社	R4	850 社
保育所入所待機児童数	62 人	R5.4	-
放課後児童クラブ数	1,045 カ所	R4	-
<b>3 生産性や収益力の向上</b>			
加工組立型工業の製造品出荷額等	8,250 億円	R3	8,873 億円 (R8)
加工組立型工業の付加価値生産性	1,103 万円	R3	1,159 万円 (R8)
半導体関連企業の出荷額	2,108 億円	R3	-
食品工業の付加価値額	7,303 億円	R3	7,700 億円 (R8)
開業率と廃業率の差 (※)	-0.3 ポイント	R4	0.9 ポイント
道産食品輸出額	1,298 億円	R3	-
道の施策により創出する海外からの投資件数	2 件	R4	5 件/年度
企業立地件数	98 件/年度	R4	337 件 (R6~R9 累計)
半導体関連企業の数	117 件	R6.3	-
観光入込客数 (道外客)	404 万人	R4	700 万人
観光入込客数 (外国人)	69 万人	R4	2019 年度水準超え
観光消費額 (道内客 1 人当たり)	16,968 円	R4	15,000 円
(道外客 1 人当たり)	72,999 円		79,000 円
(外国人 1 人当たり)	178,102 円		210,000 円

※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。



# 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

		1950(S25)年	1970(S45)年	1990(H2)年	2010(H22)年	2015(H27)年	2020(R2)年	2050(R32)年
年少人口 (0歳～14歳)	全国	35.4%	24.0%	18.2%	13.2%	12.6%	12.0%	9.9%
	北海道	38.6%(166)	25.3%(131)	18.3%(103)	12.0%(66)	11.4%(61)	10.8%(56)	8.5%(32)
生産年齢人口 (15歳～64歳)	全国	59.7%	68.9%	69.7%	63.8%	60.7%	59.1%	52.9%
	北海道	57.6%(248)	69.0%(358)	69.7%(392)	63.3%(348)	59.6%(319)	57.0%(295)	48.9%(187)
高齢者人口 (65歳以上)	全国	4.9%	7.1%	12.1%	23.0%	26.6%	28.9%	37.1%
	北海道	3.7%(16)	5.8%(30)	12.0%(67)	24.7%(136)	29.1%(156)	32.2%(166)	42.6%(163)
人口計	北海道	(430)	(518)	(564)	(551)	(538)	(522)	(382)

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）」

## 【資料②】

### 年齢階層別の人口移動の状況（2023年実績）

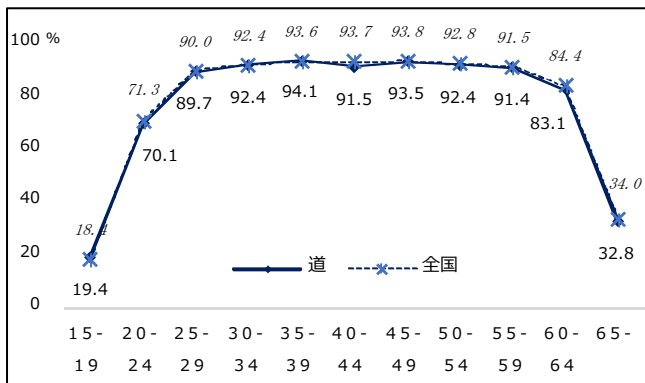
単位：人

		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	28,305	2,326	2,395	5,215	4,215	2,802	2,282	1,972	1,808	1,706	1,323	961	555	388	356
	転出②	29,899	2,372	2,528	7,277	4,736	2,853	2,328	1,884	1,649	1,592	1,028	594	350	285	423
	①-②	▲1,594	▲46	▲133	▲2,062	▲521	▲51	▲46	88	159	114	295	367	205	103	▲67
女性	転入③	19,083	2,268	1,251	3,260	3,036	2,184	1,653	1,143	996	905	703	486	316	271	611
	転出④	23,016	2,349	1,776	5,409	3,741	2,322	1,662	1,279	998	927	591	378	308	302	974
	③-④	▲3,933	▲81	▲525	▲2,149	▲705	▲138	▲9	▲136	▲2	▲22	112	108	8	▲31	▲363

出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告（日本人のみ）」

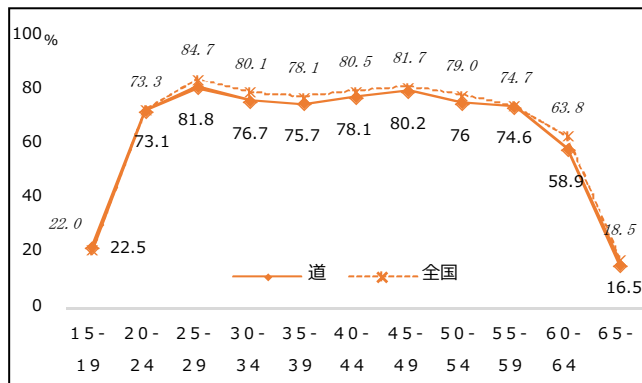
## 【資料③】

### 年齢階層別就業率（男性：R5実績）



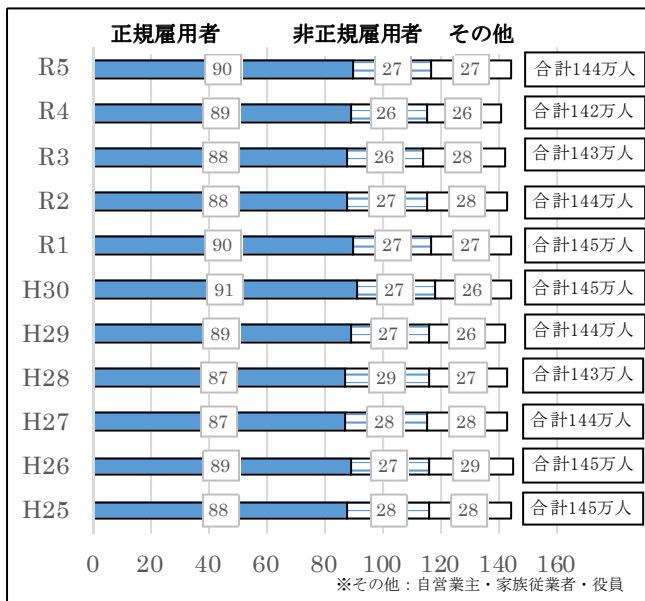
出典：総務省「労働力調査」

### 年齢階層別就業率（女性：R5実績）



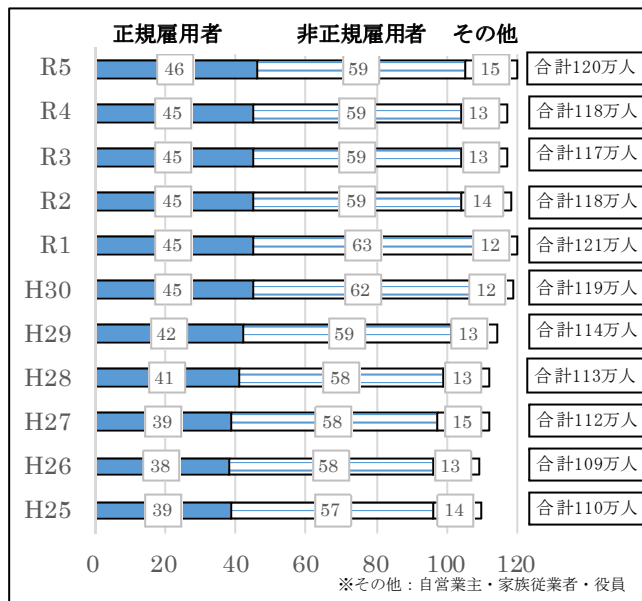
出典：総務省「労働力調査」

### 男性の就業者数（内訳）の推移



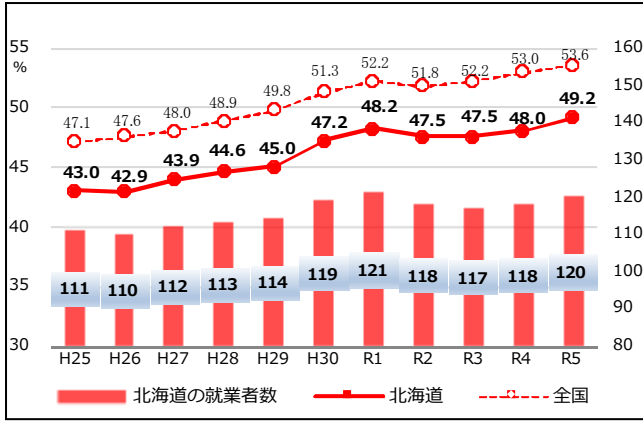
出典：総務省「労働力調査」

### 女性の就業者数（内訳）の推移



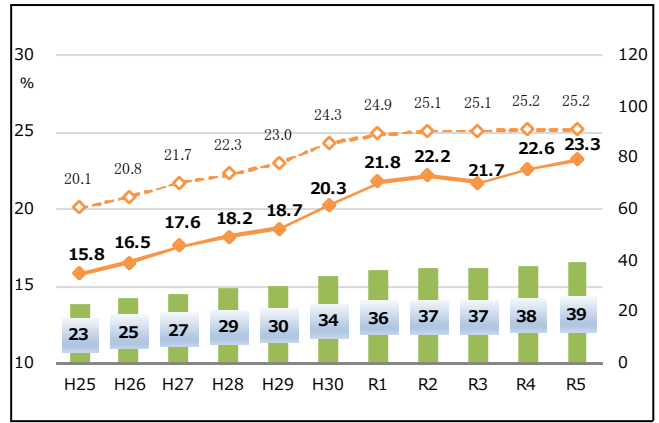
出典：総務省「労働力調査」

女性の就業率・就業者数（暦年）



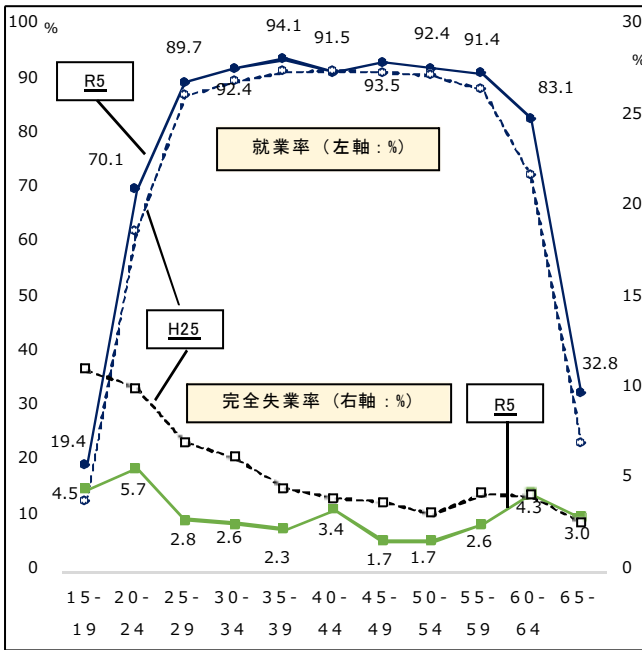
出典：総務省「労働力調査」

高齢者（65歳以上）の就業率・就業者数（暦年）



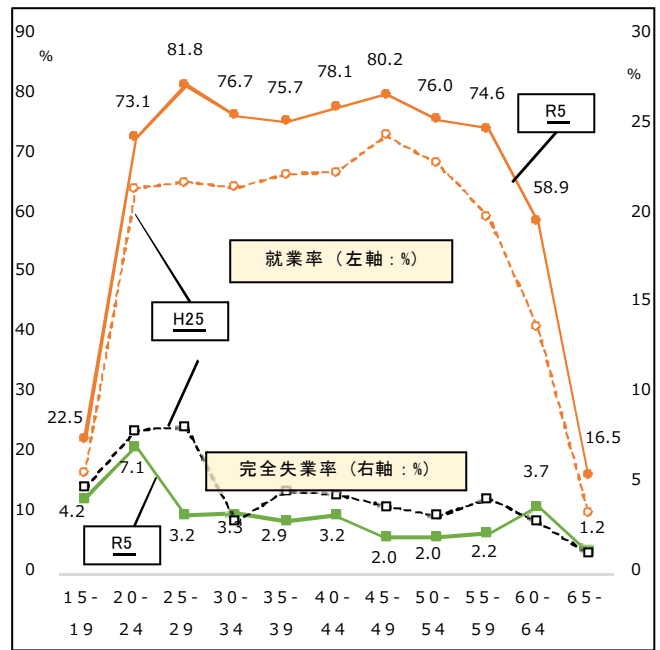
出典：総務省「労働力調査」

男性の年齢階層別就業率・完全失業率推移（H25→R5）



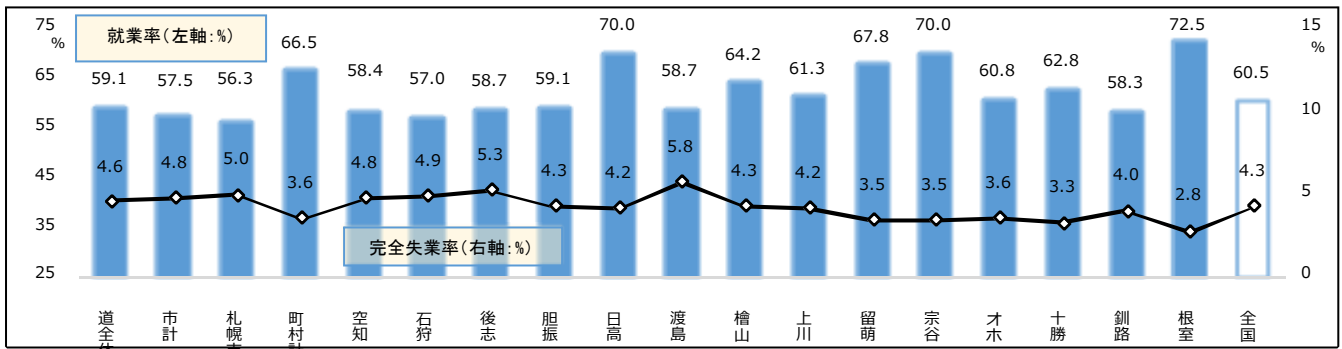
出典：総務省「労働力調査」

女性の年齢階層別就業率・完全失業率推移（H25→R5）



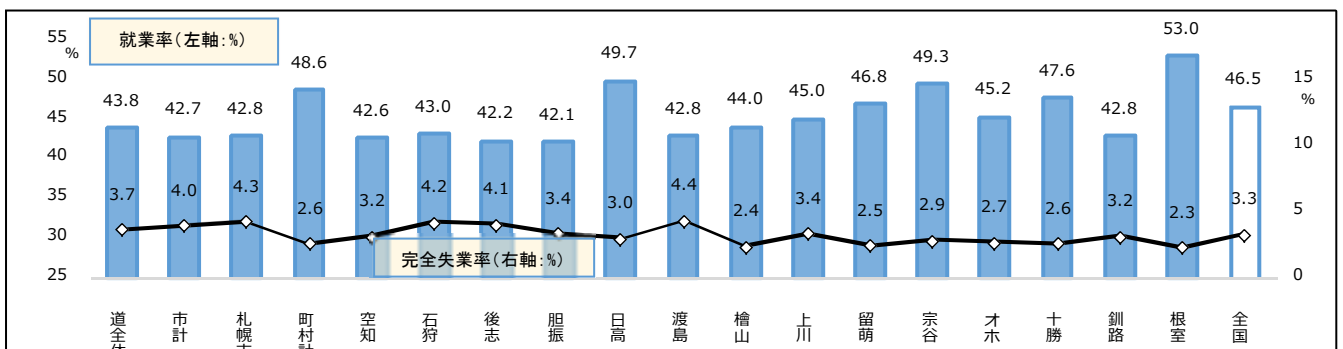
出典：総務省「労働力調査」

振興局別就業率・完全失業率（男性：R2. 10.1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：R2. 10.1時点）



出典：総務省「国勢調査」

【資料④】

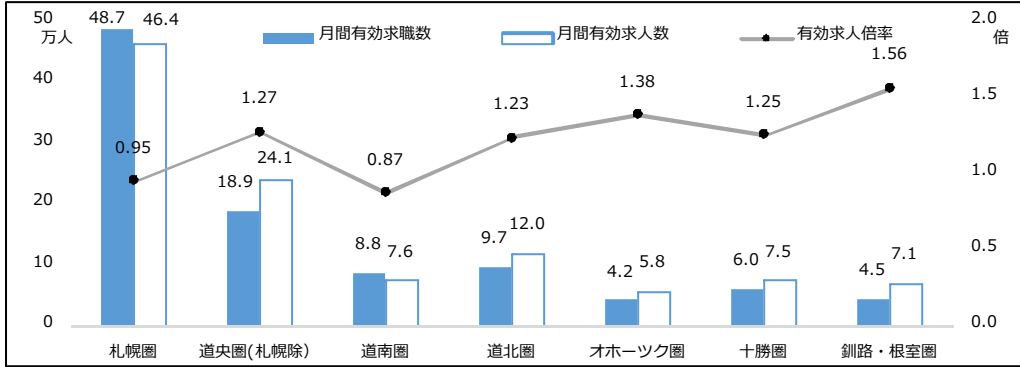
名目総生産等の推移

	単位	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2
名目総生産	兆円	18.5	18.4	18.9	19.3	20.0	20.0	20.4	20.4	20.6	19.7
実質総生産	兆円	19.1	19.1	19.8	19.7	20.0	19.7	20.1	20.1	20.1	19.1
就業者1人あたり純生産(名目)	千円	5,640	5,674	5,885	6,049	6,319	6,346	6,528	6,575	6,661	6,349

出典：北海道「令和2年度道民経済計算」

【資料⑤】

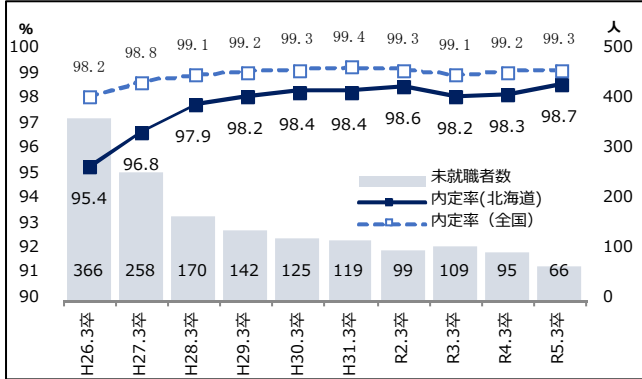
圏域別の求人・求職・有効求人倍率(令和4年度)



出典：北海道労働局資料

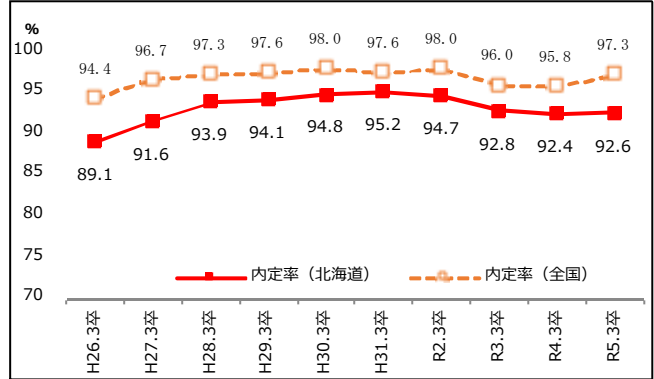
【資料⑥】

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

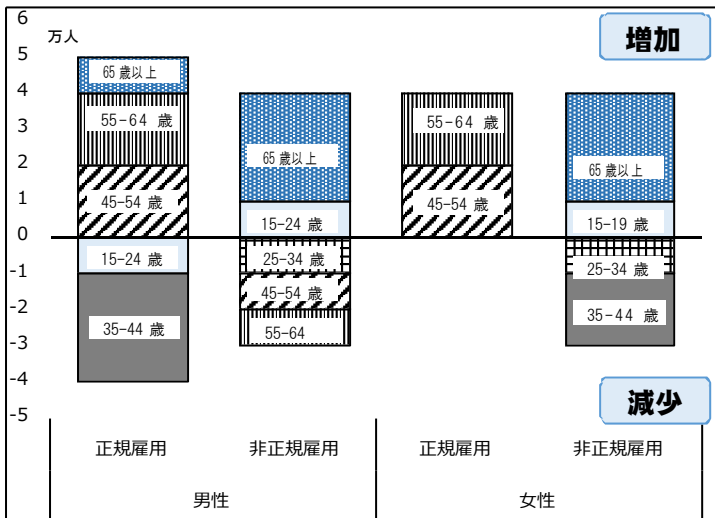


出典：北海道労働局「新規大学卒業者の就職状況」(各年3月末現在)  
厚生労働省「大学卒業者の就職内定状況」(各年4月1日現在)

【資料⑦】

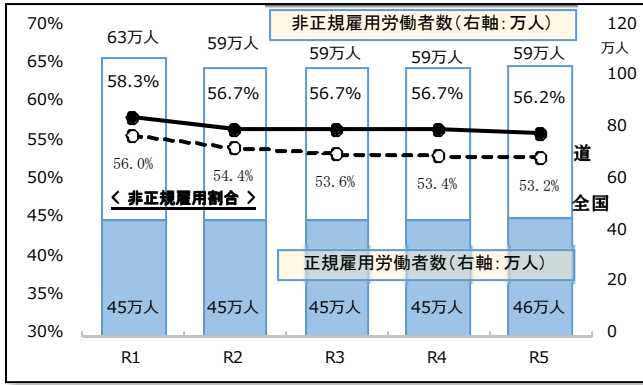
年齢別の正規・非正規雇用労働者数の増減内訳(H29→R5)

(単位：万人)



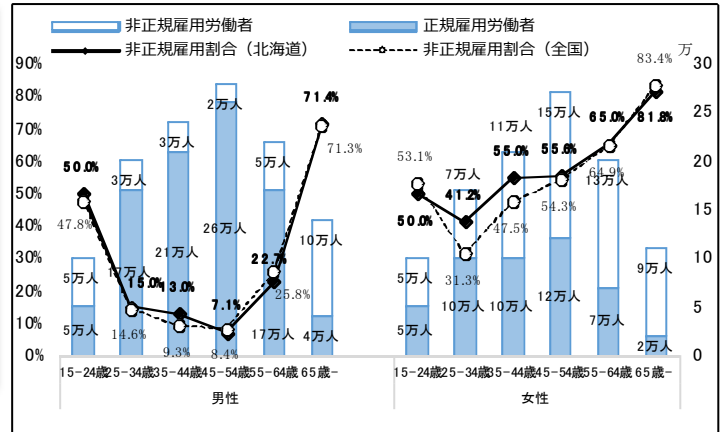
年齢別	総数	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-
男性計	0	0	▲1	▲4	+2	0	+3
正規	+1	▲1	0	▲3	+2	+2	+1
非正規	0	+1	▲1	0	▲1	▲1	+3
女性計	+5	+1	▲1	▲3	+2	+2	+3
正規	+4	0	0	0	+2	+2	0
非正規	0	+1	▲1	▲2	0	0	+3
男女計	+5	+1	▲2	▲7	+4	+3	+7
正規	+6	0	0	▲4	+4	+3	+1
非正規	0	+2	▲2	▲3	0	▲1	+4

【女性の非正規雇用労働者数・非正規雇用割合の推移】



出典：総務省「労働力調査」

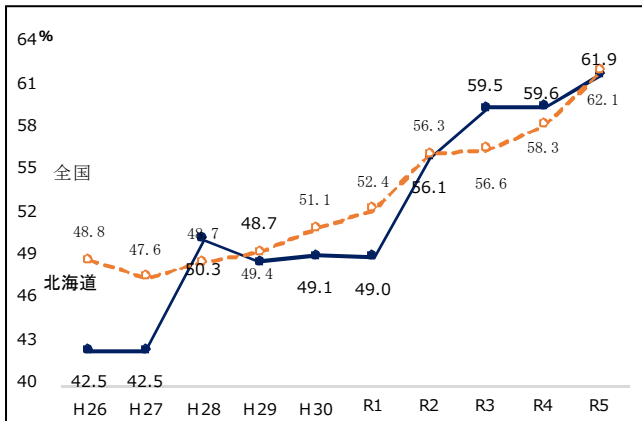
【男女別・年齢寄贈非正規雇用労働者数・非正規雇用割合（令和5年）】



出典：総務省「労働力調査」

【資料⑧】

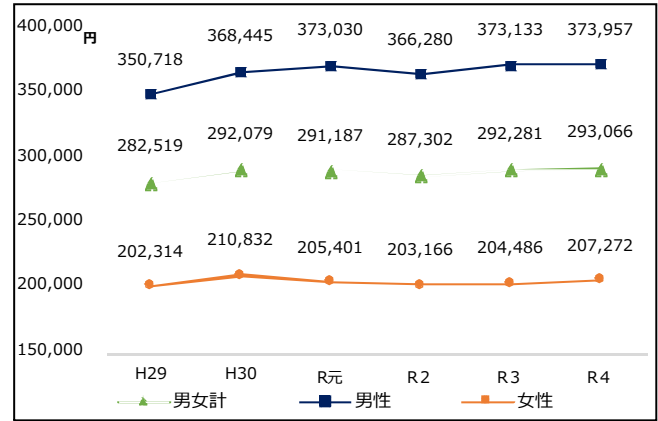
年次有給休暇取得率の推移



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】

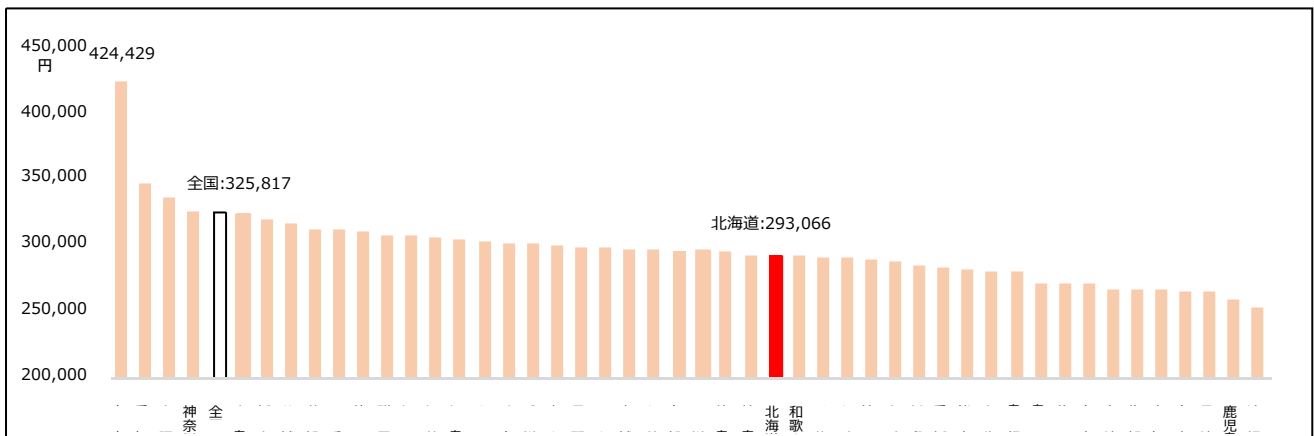
月間現金給与総額の推移



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（R4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。



## 第2期北海道雇用・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（労働企画係）

〒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