



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和元年11月8日

担
当

厚生労働省北海道労働局
職業安定部職業安定課
課長 本間 信弘
地方労働市場情報官 鎌田 英一
電話(011)-709-2311
(内線3673)

北海道ブロックの雇用動向について

(平成31年1月～3月四半期分及び平成31年月4月～令和元年6月四半期分)

厚生労働省では、平成31年1～3月四半期分、平成31年4月～令和元年6月四半期分の全国各ブロック別の雇用動向を公表しました。

北海道労働局としても、これに合わせ雇用動向におけるトピック等を含む雇用動向を公表します。

北海道ブロックの雇用動向

平成31年 1 - 3 月期							
	就業地別 有効求人倍率	受地理別 有効求人倍率	新規求人数 増減率	新規求職者数 増減率	正社員 有効求人倍率	雇用保険 被保険者数 増減率	雇用保険 受給者実人員数 増減率
	【季調値】 (対前期差)	【季調値】 (対前期差)	【季調値】 (対前期比)	【季調値】 (対前期比)	【原数値】 (対前年同期差)	【原数値】 (対前年同期比)	【原数値】 (対前年同期比)
	(単位:倍、ポイント)	(単位:倍、ポイント)	(単位:%)	(単位:%)	(単位:倍、ポイント)	(単位:%)	(単位:%)
北海道 ブロック	1.27 (+0.01)	1.22 (+0.01)	+0.6	▲3.8	0.85 (+0.05)	+1.0	+0.4
〇〇 県							
〇〇 県							
〇〇 県							
〇〇 県							
〇〇 県							

※ 雇用保険被保険者数については、一般、高年齢、特例被保険者の合計値。雇用保険受給者実人員については、一般被保険者の数値である。

北海道ブロックの雇用動向

平成31年4月－令和元年6月期							
	就業地別 有効求人倍率	受地理別 有効求人倍率	新規求人数 増減率	新規求職者数 増減率	正社員 有効求人倍率	雇用保険 被保険者数 増減率	雇用保険 受給者実人員数 増減率
	【季調値】 (対前期差)	【季調値】 (対前期差)	【季調値】 (対前期比)	【季調値】 (対前期比)	【原数値】 (対前年同期差)	【原数値】 (対前年同期比)	【原数値】 (対前年同期比)
	(単位:倍、ポイント)	(単位:倍、ポイント)	(単位:%)	(単位:%)	(単位:倍、ポイント)	(単位:%)	(単位:%)
北海道 ブロック	1.29 (+0.02)	1.24 (+0.02)	+1.7	+2.7	0.82 (+0.05)	+0.8	▲1.7
〇〇 県							
〇〇 県							
〇〇 県							
〇〇 県							
〇〇 県							

※ 雇用保険被保険者数については、一般、高年齢、特例被保険者の合計値。雇用保険受給者実人員については、一般被保険者の数値である。

雇用動向におけるトピック

基調判断「道内の雇用情勢は、改善が進んでいる。」

○6月末現在の雇用保険被保険者数（一般被保険者と高年齢被保険者）は、前年同月と比べ、22,944人増加した。

産業別で増加数の多い順では、医療、福祉が+5,550人、サービス業が+4,987人、建設業が+4,307人、情報通信業が+3,497人、宿泊業、飲食サービス業が+1,483人、製造業が+742人、運輸業、郵便業が+504人、卸売業、小売業で+255人となっている。

また、上位5産業においては一般被保険者、高年齢被保険者ともに増加しているが、製造業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業の3産業においては、一般被保険者が減少して高年齢被保険者が増加している（製造業：一般▲520人、高齢+1,262人、運輸業、郵便業：一般▲609人、高齢+1,113人、卸売、小売業：一般▲1,522人、高齢+1,777人。）。

○6月の道内空港・港湾への外国人入国者数は、166,220人（前年比+11.5%）と7か月連続で前年を上回った。4月から6月の累計では、441,699人（前年比+9.7%）と前年を上回るなど、外国人入国者数の増加に加え、MICE（国際会議・見本市）施設整備、2030年に予定されている北海道新幹線の札幌開業等を背景に札幌市内に18か所、函館市内で9か所をはじめ、道内の観光地でホテルの建設も盛んになっており、ホテル開業時の接客、調理、清掃、クリーニングに係る人員の確保が課題となるものとみられているのと同様に、飲食業、卸売業・小売業、運送業（観光バス）においても人材確保が難しくなっている。

企業の生の声

1 基準関係

①年次有給休暇の確実な取得義務に対する対応状況

（意見）

- ・「有給休暇年5日取得」についての問い合わせが非常に多く、事業主からは、「本当にやらないといけなのか。」、「こんなことしていたら仕事がまわらない。」、「納期等もあるため自由に取得されると困る。」などの相談を受けている。従業員からは「事業主がこの制度を理解していない。」、「本当に有給を取らせてくれるのか不安。」という声が寄せられている。
- ・建設業においては有給5日取得は現実的ではない。一人休むと現場の穴埋めが困難で他の従業員にしわ寄せがくるとの声がある。
- ・労働者4名が1年に5日有給休暇を取得すれば、1か月分の給与相当になり、休暇中の労働者の代替として派遣労働者を依頼すれば更なる出費、経営上看過できない。
- ・パート労働者も勤続年数によって付与義務がある。学校行事の日は製造ラインの維持さえ困難である。

（好事例）

- ・勤務シフト希望時にマンスリー休暇について希望を取り、労働者に自由な取得を促している。
- ・パート社員でも多能工（多様な業務をできる工員）を育成し仕事の効率化を図っている。

②時間外労働の上限規制の適用に向けた対応状況

(意見)

- ・企業から「人手不足の状態なので労働時間を減らせない」、「生産性向上のための設備投資をする余裕がない」、「管理職の残業が増加している」、「最低賃金も毎年上がり人件費の負担が大きい」などの声があり、ポジティブな話は聞かれない。
- ・年中無休の工場であること、受注量に波があり納期に出荷を間に合わせなければならないこと、人材確保が進んでいないこと、残業手当も含めて生活給として考えている社員がいること等により、計画的な年休取得の推進、時間外労働の縮減に苦慮している。

(好事例)

- ・フレックスタイム制度は運用が困難であり、業務の状況に合わせて労働者に出勤退勤の時間の繰上げ繰下げの希望を聞いている。

③その他働き方改革への取組にあたっての意見・要望

(意見)

- ・働き方改革による休暇取得や時間外労働の上限規制は、人手不足により勤務シフトをギリギリで調整していたものをますます難しくしているが、休暇による従業員のリフレッシュ効果も感じられるので、人手の確保を図りつつ何とか取り組みを進めていきたい。
- ・働き方改革を実現させるためには人材確保が不可欠であり、派遣労働者・外国人労働者の受け入れもしているが追いつかない状況である。更なる設備投資(大型機械・ロボットの導入)や受注量の調整を検討しなければならない。
- ・発注元から働き方改革を念頭においた条件提示や工期の猶予がなければ、人手不足のため取り組めないのが現状。
- ・製造業では電気料金の安い夜間に工場稼働をするため夜勤の人手が必要だが、特に若年者が夜勤を嫌う傾向からさらに人手不足に陥り、取組の余裕がない。
- ・法改正から施行までが短期間過ぎる。給与制度の変更、人員整備等、法改正への対応が必要であるとの周知が足りない。
- ・働き方改革について、残業時間規制、有給休暇取得義務化への対応に追われており、同一労働同一賃金対応まで追いついていない。
- ・消費税増税対応等、中小企業にとっては同時期にやらなければならないことが重なっており、優先順位をつけて対応しているのが現状である。

(要望)

- ・働き方改革は良いが、人員不足になってしまう場合もある為、外国人雇用の簡素化をしてもらいたい。
- ・他の業界の働き方がどのように変わっているか参考にしたい。各行政機関の役割について、スムーズな橋渡しを希望する。

④学生アルバイトを雇い入れる際に注意していること

- ・テスト期間は勤務が難しいため、事業者が代替出勤者を用意する等の必要があり配慮が必要。

⑤学生アルバイトをめぐるトラブル事例

- ・無断欠勤や急な退職により、トラブルになるケースが多い。

⑥社員、アルバイトなど、自社の労働者に対する労働関係法令の周知(労働法に関する教育)として行っていること。

- ・社内メールにより就業規則の変更を一斉送信し、開封確認を行い周知を確認している。

2 人材開発関係

事業主団体(商工会議所):3団体、事業主:48社に聴き取り調査を実施。

①企業の間で、AI・IoT・ロボット等の新たな技術を取り入れる動きがあるか。

【事業主団体】(ある:2団体、ない:1団体) 【事業主】(ある:12社 ない:36社)

②ある場合、新たな技術の導入により企業の現場で何らかの変化が生じているか。

【事業主団体】

- ・ITを活用した製造機械、レジなどの導入により作業が効率化している。
- ・作業の効率化、人件費の削減、危険作業の回避、精密な作業結果の把握、在庫管理の簡略化、事務作業の簡略化。

【事業主】

- ・生産ラインにおける機械設備の管理値を、IoT技術を活用して自動的にパソコンに取り込むことによって従業員の業務負担の軽減が進んだ。
- ・介護機器の導入により、これまで2名で介助しなければならない方を1名でできるようになった。しかし、まだまだ全体的には浸透していない。
- ・介護ベッドのセンサーシステム導入により事務室で入居者の状況確認が可能となり、定時の見守り巡回数削減等による省力化と、その時間を事務処理等に活用するなどの業務効率化により従業員の業務負担の軽減が進んだ。
- ・ICT施工は、3次元(3D)設計データに基づく重機のリアルタイム自動制御による施工のため、未熟練者でも熟練者と同じ施工品質の確保と作業の効率化を図ることができ、技能継承が可能となる。
- ・作業の効率化、人件費の削減、危険作業の回避、精密な作業結果の把握。
- ・データ集計業務が軽減され、他の業務に集中できるようになった。
- ・作業間違いの根拠の明確化に貢献。
- ・人手不足の解消、外注費の削減。

③企業の間で、以前と比べ、自社のみでの努力により従業員の教育訓練を行うことが困難になっているとの実感があるか。

【事業主団体】(ある:2団体、ない:1団体) 【事業主】(ある:22社 ない:29社)

④企業がそのような実感を持っている場合、どのような点に困難を感じているか。

【事業主団体】

- ・新たな分野での情報収集力が必要
- ・中小企業は人手不足のため、社員教育に充てる時間や資金が不足している場合や、新規採用者がおらず、そもそも教育訓練を実施する機会がない場合などがある。

【事業主】

- ・カリキュラムの作成に苦慮している。
- ・リーダーとなる人材の育成がなかなかできない。
- ・人手不足・業務多忙から、訓練の時間の確保や訓練中の人員配置ができない。
- ・高度な技術の教育を行える講師の確保が困難。
- ・「教育にお金をかけてつぶれた会社は無い」と言われてきたが、利益確保が難しい昨今、教育・訓練にかかる予算に限界がある。

⑤企業の間で、国が従業員の教育訓練に積極的な役割を果たすことへの期待が高まっているとの実感があるか。

事業主団体(ある:1団体、ない:2団体) 事業主(ある:29社 ない:16社)

⑥企業がそのような実感を持っている場合、どのような分野における国への期待が高まっていると感じるか(複数回答あり)。

ア. 新入社員を対象とするビジネスマナーの教授等の初任者向け研修 8社

イ. AI・IoT・ロボット等の第4次産業革命と呼ばれる技術革新に関する知識・技能の習得 6社

ウ. 従業員のキャリアコンサルティング 1団体、6社

エ. 高年齢になっても働くことのできる職業能力の開発・向上 1団体、15社

オ. その他 1団体、10社

【事業主団体】

・女性労働者の活躍・能力向上に資するもの、外国人の採用ノウハウに関する講習

【事業主】

・乳等省令関係及び食品衛生法関係等を学ぶため通信教育を受けさせているが、無料で受講できるとよいと考える。

・管理職育成研修

・若手社員の育成において他社との情報交換等を通じた職場での人間関係構築研修

・管理職としての労務管理のノウハウ取得

・外国人技能実習生が受験する技能試験の経費負担削減

⑦企業は、従業員の職業能力をどのような方法で評価しているのか。その中で、従業員のキャリアアップについて、どのような事項を評価しているか。

【事業主団体】

・現場顧客対応能力、指導力、誠実性、専門性分野での対応力、職制や資格。

・各種検定制度を活用している企業もあるが、多くは通常業務を実施する中で、接客能力、業務処理能力などを上司が判断していると思われる。

【事業主】

・仕事のプロセス、会社に対する貢献度をもって評価している。

・業務処理能力、業務実績をもって評価。個人的には、資格取得歴、部下等に対する適切な指導能力、顧客からの評判が良いことがキャリアアップにつながるものとして評価している。

・職務処理能力、実績により評価。キャリアアップについては、顧客からの評価、部下への適切な指導ができるかどうかで判断している。

・自己評価による本人との面談、勤務評価の実施により、業績・能力・意欲などを評価算定としている。

・チームリーダーによる客観的な観察による評価と各種資格取得実績により判断している。このため、従業員個々の資格取得歴や講習・座学への出席などを評価している。

・資格取得の有無により判断しているため、従業員には、講習の受講を推奨し資格を取得した者を評価している。

・資格取得などの実績を基に職業能力を判断している。また、半期毎に個人面談を行っており、その際に、参考として更なるキャリアアップを図る個々の目標を聞くことで職務の配置換えを行うなどしている。

・業務の実績、仕事に対する取り組み方を判断材料としている。そのため個々人に求めるものは、新たな資格習得、部下への指導能力の向上を期待している。

- ・生産現場では、知識・技能の習得状況によって判断しているが、事務員・管理職の能力についての判断基準はない。
- ・社内の「評価育成シート」、「年度目標の達成状況」の評価、面談により判断している（資格取得の意欲、勤勉性、チームワーク、コミュニケーションスキル等）。
- ・等級ごとに行動基準を設け、合致しているかを客観的に判断。資格試験の取得状況も判断材料にしている。
- ・現場で他社の方と一緒に仕事をするので、コミュニケーション能力を重視している。
- ・社長、工場長、社員リーダー、パートリーダーで話し合い、生産性の高さを評価している。
- ・適性検査（主にクレペリン）を行い、適性に合わせた配置を行っている。
- ・入社後3年目から各部署の長になれるように、1年目は基本業務、2年目は各種資格を取得してもらう。各部署の長の意見などから能力や適性を評価している。

⑧職業能力評価に関する制度（技能検定、社内検定、職業能力評価基準等）は、どのような役割を果たすことが期待されているか。

【事業主団体】

- ・自己向上心アップの機会。
- ・業務範囲の拡大。
- ・給与面での待遇の客観化、従業員のモチベーションのアップ。

【事業主】

- ・従業員が新技術等にアプローチするきっかけになるものと期待。
- ・本人の熱意とやる気を確認することができる。
- ・社内業務の標準化、評価指標の明確化、従業員の意欲向上につながるものと期待。
- ・自己研鑽能力の向上、個人が目標を持って仕事に取り組めるようになることを期待。
- ・他の職員との連携強化、技能基準の適正化に期待している。
- ・PC資格（ワード・エクセルオフィススペシャリスト）、ITコーディネーター、電気工事士、衛生管理者等の資格は評価指標と位置付けている。
- ・取引先へのサービス向上に期待。

⑨非正規雇用労働者に対して、企業内における職業訓練を行っているか。また、当該訓練を行っている場合は、訓練終了後の正社員への転換等の改善内容を教えていただきたい。

【事業主団体】（行っている：1団体、行っていない：2団体）

- ・旧キャリアアップ助成金を利用し、正社員転換に係る規定、正社員の労働条件に係る就業規則の整備を行い、正社員化を実施した。

【事業主】（行っている：14社 行っていない：34社）

- ・コールセンターの派遣スタッフに電話応答研修を実施。総合的な判断で直接雇用とした実績あり。
- ・生産性や品質の向上を目的に職業訓練を行っている。