



厚生労働省北海道労働局発表
平成29年9月21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 曾根 文儀
地方労働市場情報官 須貝 清張
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29年4～6月四半期分)

厚生労働省では、平成29年4～6月四半期分の全国各ブロック別に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29年4－6月期の雇用情勢判断】

「雇用情勢は、改善が進んでいる。」 （判断維持）

平成29年4－6月期

就業地別 有効求人倍率	受理地別 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1.13
(-0.02)1.09
(-0.01)

-2.6

-1.0

0.68
(+0.07)

2.9

-3.8

※ 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

<地域の雇用動向>

- 道東地域の太平洋沿岸では、昨年からサンマ、秋サケ、イカ等の不漁による原料不足のため、一部には生産縮小又は事業廃止した事業所があるほか、生産体制・人員などは現状維持しつつ、原料確保の見込みの様子見をしている事業所もある。
また、2016年のロシアの排他的経済水域内でのサケ・マス流し網漁の禁止により、関連産業のサケマスやサンマ用の木製魚函製造業製造業では需要が激減し、自己破産申請を行った事業所があり、今後、同業種等で縮小・廃業する可能性があることから注視する必要がある。
- 慢性的な人手不足が続いている福祉介護業界は、11月から外国人技能実習制度の対象職種に「介護」が加わることから、道東地区の介護事業所4社が実習生を受け入れる「介護協同組合」の組織を立上げる動きがある。さらに、実習生のための日本語学校を平成31年4月から開講する予定である。
- 北海道への観光客が好調であり、特に外国人観光客が増加していることから、それに対応するため人手不足が続いているホテル業界では言語にたけた人材の需要が高まっている。ニセコ地区をはじめ、各地域で留学生や在留外国人を雇用する動きがある。
- 昨年の台風被害により操業を停止していた、帯広の食品加工場は、6月28日から10か月ぶりに操業を再開した。工場設備の浸水で機械類が被害を受けたため操業を停止していたスイートコーンなどの缶詰製造から撤退し、今後はレトルトパウチ(野菜のパック詰め)と冷凍野菜の製造を中心に事業を展開する予定で、当面はブロッコリーの冷凍野菜を製造する。離職していた従業員はほぼ再雇用された。

<北海道地区企業倒産状況>

- ・ (株)東京商工リサーチ北海道支社によると、「2017年上半期における倒産件数は153件と前年比で増加した。ただし、2016年、2015年に次ぐ3番目に少ない件数となった。
また、負債総額も182億2000万円と平成では最低と沈静化している状態に大きな変化はない。」としている。

企業の生の声

1 在職者訓練を利用している企業の人材育成の状況

○ 中小企業でニーズが高い

中小企業では自社内での育成が難しいことから、外部の研修等に対するニーズがより高い。

○ 在職者訓練を申し込む動機

傾向としては、若手社員(経験5年程度まで)には幅広い知識と基礎力を身に付けさせたい、中堅社員(経験5~10年程度)には現状よりさらに専門的な知識、技能、技術を付与したい、という動機で在職者訓練を申し込む企業が多い。

○ 継続して利用する理由

- ・ 今まで当たり前作業していたことの意味や根拠を知ることができ、今後の業務に深みと広がりを持たせることができるため。
- ・ 若手社員の受講により、専門部分の概要と全体像が把握できることで、その後のOJTを楽に進めることができるため。
- ・ ポリテクセンターでの講習は実技が多く、現場での作業に活かしやすいため。
- ・ 中堅社員が受講することで技術力が向上し、部下や後輩の指導に役立てることができるため。
- ・ 講習の受講により、社員のやる気に変化がみられたため。
- ・ 同業他社の社員と交流することで、お互いに刺激を受けることができるため。

以上のとおり、知識、技術の付与はもとより、モチベーションの向上など様々な部分で効果を感じていることが継続受講に繋がっていると考えている。

(ポリテクセンター北海道より情報収集)

2 その他

○ 建設業

- ・ 昨年の台風被害に関連する災害復旧工事が増加しているが、技術者や作業員などの人手が足りず、仕事は取りたいが工期を守れない可能性があり受注できないことがある。復旧工事は一時的なため増員も迷っている。
- ・ 若年者は休日を重視しているため、現場でも週休2日制(土日祝)を導入している。

○ 製造業

- ・ 常時育休・産休取得者がいて、取得後職場復帰する場合には時短での勤務を希望する者が多いため、多様な働き方(パート、契約社員)を可能としている。契約社員から正社員への登用も増えている。(食品製造業)
- ・ 昨年の台風災害の復旧工事で河川ブロックの需要が増大しており、下請けとして今後2~3年は増産体制が続く見通しである。また、それに伴い、製品の輸送関連で車両の取り合いになる時期もある。(コンクリート製品製造業)

○ 運輸業

人手不足から要員確保の困難性などにより今年7月末で運転代行業務を終了する。
(タクシー業)

<障害者担当窓口の声>

<どのような求職者が就職に結びつきやすいと感じているか>

- ・ 障害への自己理解・評価(得意なこと、苦手なこと)ができていて、面接時に事業所へ説明できる求職者。
- ・ 配慮事項が一定していて、事業所からみてわかりやすいこと。
- ・ 支援機関を利用している求職者(支援機関が求職者の特性を理解しており、求職者に合った業務内容や指導方法などを事業所と相談することができる。また、事前に職場見学や実習を行うことにより求職者と事業所双方の理解が進みやすく、問題が発生した場合のフォローもあることから、事業所としても受け入れやすく定着も良い傾向にある。)
- ・ 「明るい性格」、「人生を前向きに考えている」など、正直な生き方をされている方。

<求職者が重視している要素はどのようなものがあるか>

- ・ 現在の生活水準の維持。
- ・ 同じ障害のある障害者が既に雇用されているか。
- ・ 就職先の職場において、障害に対しての理解や配慮があり、適切な指導者がいてスムーズに業務を覚えられ定着ができるか。

<最近の求職者の特徴的な動きはないか>

- ・ 生計を立てようと急ぐあまり様々な求人に応募し、結局不採用となって対応が難しくなる求職者が増加している。チーム支援等を提案しても、それを拒否し、ひたすら応募して不採用となる傾向にある。(精神障害者)
- ・ 応募前見学、HW相談員の面接同行を希望する求職者が増加している。
- ・ 企業へ自身の障害を詳しく伝えることを希望する者が増えている。(発達障害者)

<その他、北海道としての特徴的なこと>

- ・ 身体障害者の場合は、冬期間において、駐車場から事業所の入り口までの移動が円滑にいかどうかまで検討しなければならない。
- ・ 北海道は降雪期間があることから、自動車免許を持たない者は、バスの乗換えが少ないまたは、送迎がある事業所を希望する。
- ・ 事業所からの障害者求人の相談では、季節雇用(農業や水産加工など)では助成金が出ないことを理由に求人提出に至らない事がある。
- ・ 雇用率未達成の小規模の地方自治体においては、障害者求人を出しても、地元に登録障害者がいないケースがある。
- ・ 就職する場合、転居を伴うことが少なくなく、求職者にとっては通院していた病院から離れること、就職先での専門病院や支援機関の有無など不安がある。