



厚生労働省北海道労働局発表
平成30年3月15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10～12月四半期分)

厚生労働省では、平成29年10～12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10－12月期の雇用情勢判断】
「雇用情勢は、引き続き改善している」（判断維持）」

平成29年10－12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	1.22 (+0.06)	1.16 (+0.06)	2.6	▲2.2	0.79 (+0.09)	2.8	▲2.3

※ 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

- 障害者福祉事業を行う事業所は、新たに宿泊施設を開業し、就労支援として85人の障害者を雇用する。
障害者と雇用契約を結び「就労継続支援A型事業所」として運営し、障害者3人に職員1人がつき、料理の配膳補助、清掃やフロント対応などを行う。将来、技術を磨いた障害者が、別のホテルに就職できるよう就労支援につなげる。
- 道内大手の小売業を行う事業所は、来年度から1年以上働いた有期雇用の職員について、正社員と同じく定年まで働ける新制度を導入する。関連会社を含む1万人が対象となる。
「無期転換5年ルール」が来春から始まるのを受け、雇用期間や手続きなどの条件を緩めて安定的に働ける環境をアピールし、人材の確保につなげる。来年4月以降は、働き始めてから更新日までに1年以上過ぎていれば自動で無期に切り替わる。
- 働きやすい環境づくりと人手不足を背景に、全国展開するその他の飲食料品小売業を行う事業所は、2018年の元旦に約半数の648店を休業したほか、大手の百貨店は、18年初売りを1月3日とし、年間の休日を4日に拡大する。
また道北を中心に総合スーパーを行う事業所は、全43店で1日と2日を休業した。
- 道路貨物運送の運行管理を行う事業所(被保険者数78人)は、人手不足に対応するとともに、社員に安心して生活してもらうため、65歳定年で退職した社員を嘱託社員として80歳まで無期契約の定年制で継続雇用する制度を平成29年10月1日から実施した。
65歳定年以降の処遇については、「嘱託社員就業規則」の規定に基づき、賃金は「年俸制」とし、基本的には定年前の賃金水準を維持することとしており、職種については事務職か営業職とする。
また、80歳以上でも働く意欲があれば1年更新の契約社員として雇用するとしている。
- 札幌市中心部で再開発事業が進み、コンサートホールを備えた市民交流プラザの建設など4件の大型事業が進行中。
 - ① 札幌市民交流プラザとして、オペラやバレエの上演を目的としたコンサートホール「札幌文化芸術劇場」や図書館、交流センターといった市の施設のほか、テレビ局や企業も入居する、地上28階、地下5階のビルとして平成30年3月完成する。
 - ② 2030年度の北海道新幹線札幌延伸を見据えJR札幌駅南口隣接の市有地にホテルを備えた大型商業ビルの建設が検討されている。
 - ③ 誘致を目指す冬季五輪に合わせて、道立真駒内公園屋内競技場、同屋外競技場、市立月寒体館などが建て替えや大規模改修を検討中。
 - ④ 札幌駅から南方向への新たな地下自動車道の設置や市役所の建て替えなども検討されている。

企業の生の声

働き方改革(長時間労働の抑制と有給休暇取得促進、賃金)

○不動産管理業(300人以下)

主に要員管理(適正な人員の配置を徹底)することで、年間総実労働時間を1800時間台前半まで短縮することができた。

○食料品製造業(301人以上)

全社的に会議の数を減らし、会議時間も短縮して労働時間短縮に取り組んでいるが、トラック運転者の安全面を含めた労働時間管理が課題である。

なお、1か月の時間外労働は原則30時間とし、最大でも45時間までとした。

また、半日休暇を育児介護休暇に連動することとしたほか、5日連続休暇+前後の土日を組み合わせることで連続9日休暇、ブリッジ休暇、プラスワン休暇を新設して年次有給休暇取得率70%以上を目指している。

○食料品製造業(301人以上)

ノー残業デーを設定し、フレックスタイム制、在宅勤務制度を導入し、年間の総実労働時間数は1947時間となった。

また、年次有給休暇の取得率も82%と向上した。

○製造業(300人以下)

過去の超過勤務手当の平均値を基本給に上乗せし、仕事のロスやミスのきっかけとなっていた電話受注や電話対応を廃止し、メールまたはファックスでの対応に切り替えた結果、超過勤務が激減した。

○ソフトウェア業(300人以下)

1か月の変形労働時間制を導入し、社員の希望に基づく所定時間の変更、育児のための始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げの制度を導入し、月平均所定外労働時間が前年度の18.5時間に比し、9.1時間と半減した。

○卸・小売業(300人以下)

毎週1回ノー残業デーを設け、年度初めに従業員から年間の有給休暇の取得計画を提出させて、計画通り休暇を取得していない場合は管理職が取得を促すこととした。

その結果、取得率は70%以上に向上した。

○小売業(301人以上)

1月1日を648店舗において休業としたほか、研修を充実させシングルマザーでも長く働き続けることのできる環境づくりに努めるなど、離職率の低減を図るとともに、労働時間の短縮を図り、労働生産性の向上に継続的に取り組んでいる。

担当窓口の声

＜多様な求職者への対応について担当窓口の声＞

① 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

【がん患者等治療中の者】

- ・ 通院等の周期が明確であるとともに治療に要する時間が比較的短時間である場合や、従事する職務内容等に制約が少ない求職者。
- ・ 医師から説明されている病状や配慮すべき内容を明確に伝えることが出来る求職者。

【ニート】

- ・ ハローワークなどの機関を主体的に利用し、自分を変革する意欲がある求職者。
- ・ コミュニケーションを取ることができ、礼儀正しい求職者。
- ・ アルバイトでもある程度継続して就労した経験がある求職者。
- ・ 家族等の支援が見込まれる求職者。

【外国人】

- ・ 日本語での会話によりコミュニケーションが可能な求職者（できれば読み書きも可能な者）。
- ・ 日本と母国との文化・風習の違いを理解しようと前向きな求職者。
- ・ 履歴書を日本語で書ける求職者。
- ・ 英語・中国語ともに話せる求職者。

【その他(生保受給者、季節労働者)】

○生保受給者

- ・ 生保受給開始後一年未満の求職者（受給期間が長くなると就労意欲が低下する傾向にあるため）。
- ・ 生活リズムの乱れがなく、体力に問題のない求職者。
- ・ 普通自動車免許以外に資格を取得している求職者。
- ・ 生活保護に至った原因に変化（子の成長、家族の介護、病状の改善等）があったことを機会に就労意欲の喚起や就職活動への移行ができた求職者。

○季節労働者

- ・ これまでの就労経験が次の仕事にいかせる求職者。
- ・ 建設・土木の重機、大型トラック等の資格を有する者。

② 求職者が重視している要素はどのようなものがあるか

【がん患者等治療中の者】

- ・ 通院のため、平日を休みにできること。
- ・ 病状等への理解に加え、通院等に要する時間の確保や体力的に過度な負担とならない職務上の配慮等があること。
- ・ 生活や治療を継続できる収入が確保できること。

【ニート】

- ・ 雇用継続に向けた研修が充実していること。
- ・ 事前の職場体験や短時間就労から就業が可能な制度等があること。
- ・ 自分の得意とする職種を希望している。

【外国人】

- ・ 普通自動車免許がない求職者が多く自宅近辺での就労を希望している。
- ・ 母国語を生かせる仕事を希望している（通訳など）。
- ・ 外国人に対し偏見なく受け入れてもらえるかどうか。

担当窓口の声

【その他(生保受給者、季節労働者)】

○生保受給者

- ・ 就業していない期間について、採用選考時にどう説明したらよいか悩んでいることが多い。
- ・ 就職直後の数カ月間は短時間勤務も可能といった柔軟な勤務体制があること。

○季節労働者

- ・ 前職の経験を活かせる職種であること。
- ・ 建設業の季節労働者は、賃金がもともと高いため、前職より高い賃金であること。

③ 最近の求職者の特徴的な動きはないか

【がん患者等治療中の者】

- ・ これまでは比較的病状を伏せて職業紹介を行うことが多かったが、「自分の病状を理解してもらい受け入れが可能な会社に確認してほしい」という依頼が増えている。
- ・ 病気を機に人生観が変化して、就労に関してより意欲的となったという方もみられる一方、仕事はしたいが体力に自信がないため、就職活動に消極的な方も少なくない。

【ニート】

- ・ 奨学金等の債務を抱えている求職者が増加している傾向にある。
- ・ 親が高齢となり経済的援助を受けられなくなり、来所する求職者が増加傾向にある。
- ・ 以前に比べて年齢が高くなっており、また、無職期間が長期化している傾向にある。
- ・ 「ブラック」という言葉に敏感で応募に臆病になっている傾向がある。

【外国人】

- ・ 夜勤帯の勤務を敬遠する傾向がみられる。
- ・ 観光シーズンのみの期間限定の仕事(通訳的業務)を希望する求職者が増えている。

【その他(生保受給者、季節労働者)】

○生保受給者

- ・ 親が生活保護を受けている者や若年層の生保受給者の求職者が増えている。
- ・ 運転免許や自家用車を所持していない生保受給者は通勤範囲が限定され、また、送迎付きの求人とマッチングすることが必要となっている。
- ・ 冬期間は生活保護費に暖房手当がプラス支給されるため、それ以上の賃金でないと応募に至らないことがある。

○季節労働者

- ・ 高齢化が進んでいるので、通年雇用を希望する場合であっても、できるだけ同じ職場、同じ職種で働きたい希望がある。
- ・ 通年雇用が困難であれば季節労働の反復でも構わないと考える方も少なくない。
- ・ 建設業での通年雇用を希望する場合でも、東北などの長期の出張がある求人へは希望しない方もいる。