

北海道働き方改革推進方策

資料2-6

推進期間
平成29年度～平成31年度

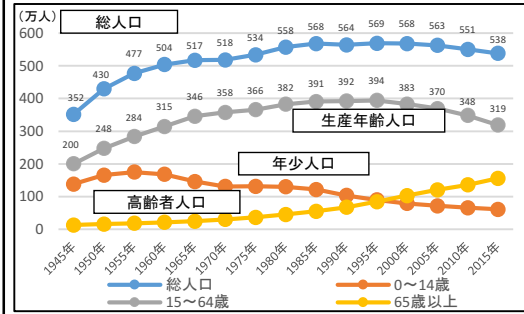
～働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現と人手不足対策の推進～

策定の背景

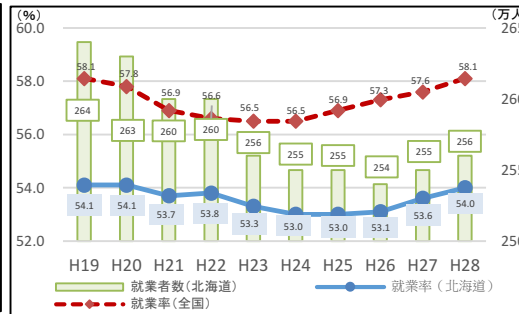
- ・働く意欲や能力のある人々がいきいきと働くためには、仕事と生活の調和した働き方(ワーク・ライフ・バランス(WLB))が求められている。
- ・本道は全国を上回るペースで人口減少や少子高齢化が進行し、将来にわたり生産年齢人口の減少が見込まれることから、人手不足の一層の深刻化による地域産業の停滞が懸念。

現状と課題

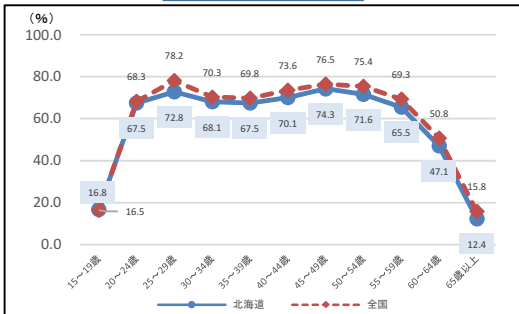
北海道の人口



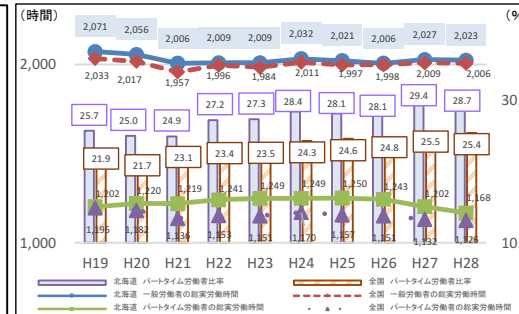
就業率



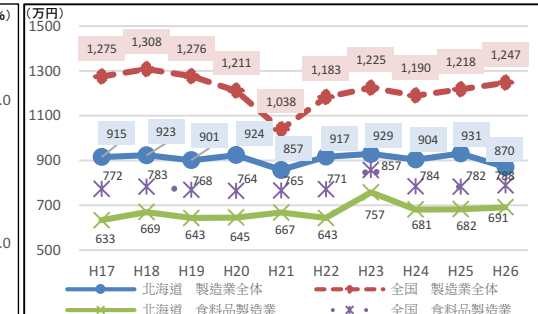
女性の就業率



年間総労働時間



付加価値生産性



人口減少社会を迎え将来にわたり生産年齢人口の減少が見込まれる
→人手不足の解消が必要

本道の就業率は全国と比較して4ポイントほど低い状況
→多様な人材の活躍が必要

本道の女性の就業率は全国と比べて低く、25～29歳の年齢層において全国との差が大きい
→女性の活躍推進が必要

本道の年間総労働時間は全国と比較して17時間長い
→長時間労働の是正など就業環境の改善が必要

本道の付加価値生産性は全国と比較して低い
→生産性の向上が必要

働き方改革

多様な人材の活躍

- ・女性や高齢者、若者、障がい者、道外人材、外国人などの労働参加促進
- ⇒ 働きやすい環境の整備
- ⇒ 労働力人口の増加

就業環境の改善

- ・長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進など就業環境の改善
- ⇒ 働きやすい環境の整備
- ⇒ 人材の定着(離職者の減少)

生産性の向上

- ・省力化、人材育成などによる生産性向上・経営改善
- ⇒ 人材の定着(賃金上昇等)
- ⇒ 省力化等による人手不足解消

- ・北海道総合計画
- ・北海道創生総合戦略

整合

取組の方向性

- 1 女性のライフステージに応じた職業生活における活躍の推進
 - ・企業の取組事例紹介、女性の活躍支援センター等による各種支援、就業支援、起業化支援 など
- 2 高齢者雇用確保措置の職場の拡大や障がい者の特性・能力に応じた就業支援
 - ・高齢者雇用確保措置の働きかけや65歳を超えて働くことのできる職場の拡大、職業訓練などによる知識・技能の習得支援、障害者就業・生活支援センター等による就業支援、 など
- 3 在学時からのキャリア教育など若者の早期離職の防止と地元定着の促進
 - ・学校でのキャリア教育充実や新規学卒者の就職支援、離職防止、若年無業者等の職業能力開発 など
- 4 U・Iターン等の推進など道外人材の誘致や外国人留学生の道内企業就職の促進
 - ・道外からの人材、若者の呼び込み・呼び戻しや外国人留学生の道内企業への就職支援 など

- 1 就業環境の改善や非正規雇用労働者の働き方に見合った処遇の確保と正社員化の促進
 - ・長時間労働の是正や勤務間インターバル制度の導入等の普及啓発、働き方改革推進企業の認定、非正規雇用労働者の正社員化や同一労働同一賃金、働き方改革支援センターの相談体制充実 など
- 2 36協定などの労働に関する制度や関係法令の遵守に向けた普及啓発の推進
 - ・労働問題セミナーの開催や労働に関する基礎知識をまとめたガイドブックの配布 など
- 3 多様な正社員制度やテレワークなど多様な働き方の導入の推進
 - ・多様な正社員制度の普及啓発や国の支援制度等の周知、テレワークの導入促進 など
- 4 仕事と子育て・介護等を両立できる就業環境整備の促進や子育て・介護支援の充実
 - ・育児・介護休業制度等の活用促進、保育サービスの提供や子どもの放課後の居場所の確保 など

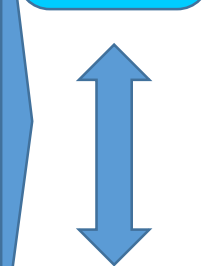
- 1 新商品・新サービス開発による付加価値の向上、イノベーションの担い手創出
 - ・新商品・新サービス創出のための研究開発支援、事業化支援及び担い手となる創業者の創出支援、イノベーションを支える担い手創出支援 など
- 2 マーケット開拓、道内投資呼び込みの推進
 - ・中小企業の海外事業展開に向けた支援、食の輸出拡大、企業や試験研究機関の誘致を促進する等道外からの投資の加速化、新分野進出等、中小企業の経営基盤強化に向けた支援 など
- 3 業務の効率化の推進、コストの削減
 - ・業務の標準化や、IT活用による効率化等中小企業の経営改善に向けた支援、製造業やサービス産業等におけるAIやIoT等新たな技術の活用拡大による省力化の推進、AIやIoTを活用した産学官による共同研究開発等、省エネ機器導入によるコスト削減 など
- 4 効率性の向上に向けた人材育成
 - ・官民が連携した人材の育成、次世代産業を見据えた産業人材の育成、産業の発展の基礎となる優れた技能の維持・継承、働き手のスキルアップに向けた研修やセミナーの実施 など

目指す姿

WLBの実現と人手不足の解消

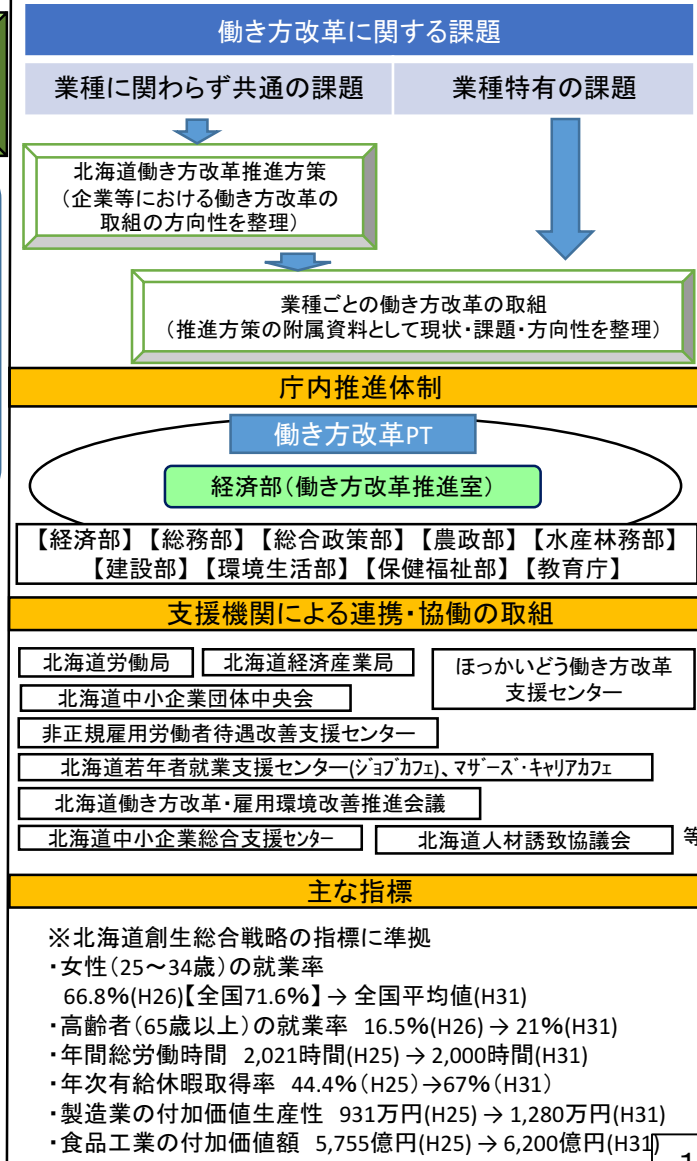


人手不足解消による企業の持続的発展



働く意欲や能力のある人々がいきいきと働ける環境

課題への対応方法



多様な人材の活躍

※現状欄の各データは平成28年の数値
(平成28年以外は調査年を記入)

	女性	高齢者 障がい者	若者	道外人材 外国人
現状	<ul style="list-style-type: none"> ・就業率が全国に比べ低く、特に25～29歳の就業率が低い (全体:全国:48.9%、北海道:44.6%) (25～29歳:全国:78.2%、北海道:72.8%) ・有配偶者における専業主婦の割合が高い (全国:47.6%、北海道:53.6%) ・非正規雇用労働者の割合が全国に比べ高い (全国:55.9%、北海道:58.6%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者(65歳以上)人口の割合が全国に比べ高い(H27 全国:26.6%、北海道:29.1%) ・高齢者(65歳以上)の就業率が全国に比べ低い(全国:22.3%、北海道:18.2%) ・全国に比べ障がい者の雇用率や法定雇用率達成割合は高いものの、約半数が法定雇用率を達成していない(法定雇用率達成割合 全国:48.8%、北海道:51.5%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・若者の失業率が全年齢層より高く、全国に比べても高い (15～24歳 全国5.1%、北海道5.8%) (25～34歳 全国4.3%、北海道4.7%) (全年齢層 全国3.1%、北海道3.6%) ・若年無業者が約3万人 ・新規高卒者・大卒者の3年後の離職率は全国に比べ高い (高卒者 全国:40.9%、北海道:48.7%) (大卒者 全国:31.9%、北海道:37.6%) ・新規学卒者の道内就職割合は72.1%(29年3月卒)となっており、約3割が道外へ就職 	<ul style="list-style-type: none"> ・出身県外に居住している者のうち出身市町村へのUターン希望は45.1%(全国調査) ・大学進学者のうち約32%は道外の大学へ進学(平成27年度) ・外国人労働者を雇用している道内事業所は3,217ヶ所で、外国人労働者数は15,081人
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供、性別による固定的役割分担等の見直しなど職業生活における活躍の推進 ・仕事と生活の調和を図るために必要な環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現 ・障がい者の職業的自立の実現に向け、福祉的就労から一般就労への移行 	<ul style="list-style-type: none"> ・若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・U・Iターンにより人材を誘致するなど地域の産業を支える人材の確保が重要 ・外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できる環境の整備

女性のライフステージに応じた職業生活における活躍の推進

高齢者雇用確保措置の職場の拡大や障がい者の特性・能力に応じた就業支援

在学時からのキャリア教育など若者の早期離職の防止と地元定着の促進

U・Iターンの推進など道外人材の誘致や外国人留学生の道内企業就職の促進

方向性

- ・女性が活躍する企業の取組事例の紹介など女性の活躍を北海道全体で応援する機運の醸成や女性活躍の「見える化」を図る
- ・女性の活躍支援センターやほっかいどう働き方改革支援センター等による各種支援
- ・マザーズ・キャリアカフェ等によるカウンセリングの実施やセミナー、職場体験の実施など就業支援、職業能力開発の促進
- ・新たに起業やコミュニティー活動などに挑戦したいと考えている女性への支援

- ・国や関係機関と連携した、高齢者や障がい者の就業支援に関する取組の実施
- ・法律に基づく高齢者雇用確保措置の着実な働きかけ、定年の引き上げや廃止を行う事業主向けの国の奨励金等の周知・活用
- ・65歳を超えて働くことのできる職場の拡大
- ・高齢者や障害者に対する職業訓練などによる知識・技能の習得支援
- ・障がい者就業・生活支援センターなどによる就業や職場定着の支援

- ・学校におけるキャリア教育の充実を図るなど、在学中を含む早期からの勤労観や職業観の形成
- ・新規学卒者の就職活動支援
- ・キャリアデザインがない若年者の離職防止
- ・フリーターや若年無業者等に対する、職業能力開発や就業意識の醸成など包括的な就業支援
- ・若者の地元定着の促進

- ・人口減少や高齢化の進展に対応した道外からの人材、特に若者の呼び込み・呼び戻しを図るための取組の実施
- ・外国人留学生の道内企業への就職促進のための取組の実施

指標

・女性(25～34歳)の就業率
66.8%(H26)【全国71.6%】→全国平均値(H31)

・高齢者(65歳以上)の就業率
16.5%(H26)→21%(H31)
・ジョブサロン北海道(北海道中高年者就業支援センター)での中高年者等の累計就職者数
522人(H26)→2,700人(H31)
・障がい者実雇用率(民間企業)1.90%(H26)→2%(H31)

・若者の就業率 72.8%(H26)→76%(H31)
・ジョブカフェ北海道での若年者の累計就職内定者数 6,362人(H26)→31,900人(H31)
・新規学卒者の道内就職割合
73.8%(H26)→80%(H31)

・首都圏等の就業フェア等における情報提供など道の施策により道内企業に就職した人数
51人(～H31)
・外国人居住者数
23,534人(H26)→28,000人(H37)※北海道総合計画

取組例

【民間の取組】
・結婚や妊娠・育児等ライフステージに合わせた起業・セカンドワークとして起業する女性が集まるA団体では、仲間と想いを共有するため定期的に情報交換を実施
・B社では、「働く女性が生きがいをもてる職場のあり方」を女性と企業が共に考え、実現を目指すプロジェクトを主催

【道の取組】
・女性の職業生活における活躍に積極的に取り組んでいる企業を知事が表彰する「北海道なでしこ応援企業表彰」を実施(H17～H28で38企業を表彰)

【民間の取組】
・C団体では、中小企業での障がい者雇用をテーマにフォーラムを実施するとともに、障がい者を対象とした就業体験事業を実施

【道の取組】
・高齢者の雇用・就業促進に向け、相談窓口設置、受入企業開拓、高齢者モニター企業の派遣など「北海道アクティブシニア就労・社会参加応援事業」を実施(H29～31)
・障害者の雇用促進に貢献した事業所等や優良勤労障がい者を知事が表彰する北海道社会貢献賞及び北海道善行賞を実施

【民間の取組】・D団体では、就職情報サイトを運営するほか、若手社員のスキルアップや定着のためのセミナーなどを実施

【道の取組】
・地域の若者を対象とした、地元産業・企業の理解を促進し、職選択の視野を広げる「じもと×しごと発見フェア」の開催のほか、職場定着促進に関するセミナーや若手社員向け研修会を実施
・ジョブカフェ・ジョブサロン北海道(北海道求職者就職支援センター)では、カウンセリングやセミナーなどきめ細やかな就職支援サービスを提供

【民間の取組】
・E商工団体では、外国人留学生を対象としたインターンシップや外国人材活用のための企業向けセミナーを実施

【道の取組】
・U・Iターンインターネットシステムを活用した求人・求職情報の提供とマッチング支援
・北海道U・Iターンフェアの開催と民間転職説明会や大学主催の就職相談会への参加による求人情報等の提供を実施
・合同企業説明会や就職面接会などの開催により、外国人留学生に道内企業とのマッチングの機会を提供

就業環境の改善

※現状欄の各データは平成28年の数値
(平成28年以外は調査年を記入)

	就業環境改善と非正規対策	法令等の遵守に向けた普及啓発	多様な働き方の導入推進	仕事と子育て・介護等の両立
現状	<ul style="list-style-type: none"> 年間総労働時間が全国に比べ長い (全国:2,006時間、北海道:2,023時間) 年次有給休暇取得率が低い (全国:48.7%、北海道:50.3%) 月間現金給与総額は全国に比べ低い (全国:361,593円、北海道:295,020円) 非正規雇用労働者の割合が全国に比べ高い (全国:37.5%、北海道:40.5%) 	<ul style="list-style-type: none"> 労働基準関係法令違反が認められた事業場の割合は66.9%(平成27年) 労働相談ホットラインの相談件数は1,494件 労働契約法の改正による非正規雇用労働者の「無期転換ルール」について、非正規雇用労働者の85.7%が「内容を知らない」と回答 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な正社員制度(職種限定社員、勤務地限定社員、勤務時間限定社員の3区分)を道内で導入している企業は4.7%で、うち「勤務地限定正社員」が48.5%と最も多い(H27年道調査) テレワークを導入している企業の割合は全国で13.3% 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の就業率が全国に比べ低い (全国:48.9%、北海道:44.6%) 待機児童数 65人(H29.4.1) 育児休業制度を就業規則等に規定している事業所の割合は53.5%、直近1年間での育児休業制度の利用率は39.1% 介護休業制度を就業規則等に規定している事業所の割合は46.6%
課題	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働の是正など就業環境の改善による仕事と家庭の調和した社会の実現 非正規雇用労働者の正社員化など就業環境の改善 	<ul style="list-style-type: none"> 企業と労働者双方に対する法令等の理解促進 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方に対応した勤務形態の導入の促進や普及啓発 	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業等が取得しやすい職場環境の促進 地域における子育て支援や介護支援の充実

就業環境の改善や非正規雇用労働者の働き方に見合った処遇の確保と正社員化の促進

36協定などの労働に関する制度や関係法令の遵守に向けた普及啓発の推進

多様な正社員制度やテレワークなど多様な働き方の導入の推進

仕事と子育て・介護等を両立できる就業環境整備の促進や子育て・介護支援の充実

方向性	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働の是正、勤務間インターバル制度の導入や年休取得の促進など就業環境改善に向け、国の機関と連携した普及啓発 ほっかいどう働き方改革支援センターによる相談対応、事例集作成、相談体制充実 働き方改革を推進する企業の認定制度 同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇の確保の促進 不本意非正規の正規雇用への転換のための職業訓練やマッチング機会の確保 	<ul style="list-style-type: none"> 企業経営者や労働者等を対象とした労働問題セミナーの開催 労働に関する基礎知識をまとめたガイドブックの配布や学校におけるワークルールに関する講義などの実施 36協定の締結と遵守に向けた普及啓発 国等と連携した下請適正取引ガイドライン等の周知 ほっかいどう働き方改革支援センター等による相談対応 	<ul style="list-style-type: none"> 「多様な正社員制度」の普及啓発と国の支援制度等の周知 国等と連携したテレワークの導入促進 ほっかいどう働き方改革支援センターによる相談対応 	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業制度等の活用促進 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出とその積極的な実施など企業における取組の支援 保育所等の整備や放課後児童クラブに対する支援 介護支援の充実
-----	---	---	---	---

指標	<ul style="list-style-type: none"> 年間総労働時間 2,021時間(H25) → 2,000時間(H31) 年次有給休暇取得率 44.4%(H25) → 67%(H31) 	<ul style="list-style-type: none"> 年間総労働時間 2,021時間(H25) → 2,000時間(H31) 年次有給休暇取得率 44.4%(H25) → 67%(H31) 	<ul style="list-style-type: none"> 年間総労働時間 2,021時間(H25) → 2,000時間(H31) 年次有給休暇取得率 44.4%(H25) → 67%(H31) 	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得率 男性:2.0%(H25) → 10%(H31) 女性:89.4%(H25) → 90%(H31) あったかファミリー応援企業登録数 263社(H26) → 500社(H31) 保育所入所待機児童数 473人(H25) → ゼロ(H29) 放課後児童クラブ数 924か所(H25) → 約1,000か所(H31)
----	--	--	--	--

取組例	<p>【民間等の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 道内タクシー会社では、勤務間インターバル制度を導入し、乗務員の休息時間を11時間以上確保 道内の企業や自治体が「イクボス宣言」などにより、長時間労働の是正や部下の育児参加など上司の意識改革を通じて働き方を推進 <p>【団体の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 北海道働き方改革・雇用環境改善推進改善推進会議による「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」の採択 	<p>【民間の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> F社(金融業)では、行員向けに労働関係法令や制度に関するガイドブックを作成 <p>【国と道の連携した取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 北海道労働局と北海道が共催で「働き方改革」に関する各種制度や法改正の概要について説明会を開催。 <p>【道の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 道広報やHP、労働ガイドブック・働く若者ルールブックによる普及啓発の推進 専門家を高校等に派遣し、労働法制などに関する講義を実施 	<p>【民間の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> G社(IT業)では、優秀な人材の確保・定着を目的に、パートタイム社員を勤務時間限定正社員に転換 <p>【自治体の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> H市などでは、ICTを利用して時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能とし、ワーク・ライフ・バランスの実現、交流人口の拡大や地元の雇用を増加 	<p>【民間の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> I社(建設業)では、育児・介護休業法で定められている介護休業の対象家族の範囲に「会社が認めた者」を付加するなど、法を上回る制度を整備 J社(小売業)では、事業所内に保育所を設置し、従業員のほか買い物客にも開放 <p>【道の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 家庭と仕事の両立できる環境づくりに取り組んでいる企業を「北海道あったかファミリー応援企業」として登録
-----	---	--	--	---

生産性の向上

付加価値の向上

現状

- ・経済センサス・活動調査(平成28年速報値)では、1事業所当たり付加価値額(企業等の生産活動によって新たに生み出された価値)が、本道は4,980万円と全国(8,209万円)に比べ、非常に低い水準(主な要因として、本道においては、企業規模の小さい「宿泊業・飲食サービス業」や「生活関連サービス業」の事業所が多く、1事業所あたりの付加価値額の低い「製造業」などの事業所が少ないことなどがあげられる)
- ・従業者1人当たりの製造業の付加価値生産性は870万円で、全国の1,247万円に対し、69.8%
- ・開業率(平成27年度)について、本道は4.2%と全国(5.2%)より低く、廃業率について4.3%と全国(3.8%)に比べ高い

課題

- ・本道企業の付加価値向上にあたっては、収益性の高い新商品・新サービスの開発など「プロダクト・イノベーション」の推進のほか、海外などの道外需要の取り込みなど新たなマーケットの獲得が必要
- ・次世代(第4次産業革命など)を見据えた厚みと広がりのある産業構造への転換

効率性の向上

- ・法人企業統計調査(平成27年度、資本金1億円以上の企業対象)では、本道に本社のある企業の売上高経常利益率は5.0%と全国(6.3%)に比べ低く、利益率の低い(経費率の高い)財務体質となっている。
- ・労働政策研究・研修機構が実施した調査によると、今後の人材(人手)不足対策に係る考え方として、「省力化投資(機械化、自動化、IT化等)」を積極的に行うべき又は検討の余地があると回答した企業の割合は77.9%
- ・同機構が実施した調査によると、今後の人材(人手)不足対策に係る考え方として、「教育訓練・能力開発を強化すること」を積極的に行うべき又は検討の余地があると回答した企業の割合は88.2%

- ・業務の効率化による収益力の改善
- ・省力化技術等の導入による労働生産性の向上や就業環境の改善
- ・研究開発や人材育成への経営資源の振り向けなど企業のガバナンス強化
- ・第4次産業革命などに対応する産業人材の育成、マルチタスク化など従業員の能力開発

新商品・新サービス開発による付加価値の向上、イノベーションの担い手創出

マーケット開拓、道内投資呼び込みの推進

業務の効率化の推進、コストの削減

効率性の向上に向けた人材育成

方向性

- ・新商品・新サービス創出のための研究開発支援、事業化支援
- ・イノベーションの担い手となる創業者の創出支援やスタートアップ企業の成長力強化
- ・プロダクト・イノベーションを支える技術者等担い手の創出
- ・産業ニーズと技術シーズのマッチングを進めるコーディネート人材の確保

- ・中小企業の海外事業展開等に向けた支援
- ・食の輸出拡大、道外市場開拓
- ・高い経済的効果を及ぼす企業誘致の促進や自動走行をはじめとした試験研究機関の呼び込みなど道外からの投資の加速化
- ・新分野進出など中小企業の経営基盤強化に向けた支援

- ・可視化(見える化)などによる業務の標準化や、IT利活用による効率化など中小企業の経営改善に向けた支援
- ・製造業やサービス産業などにおけるAIやIoT、ビッグデータ、ロボット等新たな技術の活用拡大による省力化・効率化の推進
- ・AIやIoTを活用した産学官による共同開発等
- ・省エネ機器導入によるコストの削減

- ・官民が連携した人材の育成
- ・次世代産業を見据えた技術者など産業人材の育成
- ・産業の発展の基礎となる優れた技能の維持・継承
- ・マルチタスク化など働き手のスキルアップに向けた研修やセミナーの実施

指標

- ・製造業の付加価値生産性
931万円(H25) → 1,280万円(H31)
- ・加工組立型工業の製造品出荷額等
7,829億円(H25) → 9,400億円(H31)
- ・食品工業の付加価値額
5,755億円(H25) → 6,200億円(H31)
- ・開業率(当該年に開設した事業所件数/前年の事業所総数)
1.94%(H21~H24平均値) → 7%(H31)

- ・道産食品輸出額
663億円(H26) → 1,000億円(H30)
- ・道の施策により創出する海外からの投資
12件(H28~H31)
- ・リスク分散による企業立地件数
21件/年度(H24~H26) → 115件(H27~H31累計)
- ・企業立地件数
約71件/年度(H22~H26平均) → 390件(H27~H31累計)

- ・製造業の付加価値生産性
931万円(H25) → 1,280万円(H31)
- ・食品工業の付加価値額
5,755億円(H25) → 6,200億円(H31)
- ・年間総労働時間
2,021時間(H25) → 2,000時間(H31)

- ・製造業の付加価値生産性
931万円(H25) → 1,280万円(H31)
- ・加工組立型工業の製造品出荷額等
7,829億円(H25) → 9,400億円(H31)
- ・食品工業の付加価値額
5,755億円(H25) → 6,200億円(H31)

取組例

- 【民間の取組】
- ・大学発ベンチャー企業のK社(IT業)では、研究機関や企業、行政との連携によりAIを活用し、エネルギー需要予測や省エネ化、婚活情報分析のほか、観光施設における対話ロボットを研究
- 【道と大学の連携した取組】
- ・道内大学と連携し、大学生向けの起業家教育を目的としてセミナーや講座を実施

- 【民間の取組】
- ・L社(製造業)では、道内大学と共同開発を進めている再生治療の実用化などを図るため、研究開発センターを立地
- 【道の取組】
- ・コスメ・工芸品等の分野で海外展開に意欲のある企業を掘り起こしシンガポールでのフェアや商談会を実施
 - ・地域の小規模企業の事業活動の継続を図るため「北のふるさと事業承継支援ファンド」による事業承継への支援
 - ・道産ワインの更なる品質やブランド力の向上を図る「北海道ワインアカデミー」を開催

- 【民間の取組】
- ・M社(金属加工業)では、製造機器の見える化により、大部分の工程を自動化。省力化・効率化が進み受注増加につながった
 - ・道内N社等では、大学連携によりAI技術等を活用した牛の健康状態を推定するシステムを構築
- 【道と民間の連携した取組】
- ・O社(自動車製造業)が開発した農業ITツールの道内への導入に向け、道と同社が事業協定を締結し、効果的に推進

- 【民間の取組】
- ・P社(宿泊業)では、観光人材の育成を目的とした認定職業訓練校の設立準備を行っている
 - ・Q社(宿泊業)では、フロント業務と売店業務を兼務させるなど従業員のマルチタスク化の取組を行っている
- 【道の取組】
- ・能力開発制度を有するなど積極的に従業員の人材育成に取り組む企業を表彰(北海道産業人材育成企業知事表彰)

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。この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、働き方改革を進めていく。


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


対象とする業種の考え方


対象業種

農業	林業	漁業	建設業	製造業 (食料品製造業)	情報通信業	運輸業 (貨物)	運輸業 (乗合バス)	卸売業・小売業	宿泊業・運輸業 (貸切バス)	医療 (看護職員・薬剤師)	福祉 (介護職員・保育士)
----	----	----	-----	-----------------	-------	-------------	---------------	---------	-------------------	------------------	------------------


	農業 
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○農家数の減少と高齢化の進展 <ul style="list-style-type: none"> ・販売農家戸数は年々減少し、H28年は3万7,200戸で、H12年に比べ40.6%の減少 ・農業就業人口に占める65歳以上の割合は36.1%で、H12年に比べ8.1ポイント増加 ・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 ○酪農経営の開始には、飼料や乳牛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 ○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 ○農村では男女の役割について固定的な意識が残っており、女性が意欲や能力、特性を活かしづらい面もある ○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過酷な労働条件にある
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 ○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 ○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


	林業 
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○林業従業者数は増加傾向 <ul style="list-style-type: none"> ・H17年を底に増加傾向(H17:3,785人→H27:4,272人) ・新規参入者:年209人程度(H17~H27の平均) ○平均年齢は若くなっているが、60歳以上の割合が高い。 <ul style="list-style-type: none"> ・平均年齢(H17:52.5歳→H27:50.2歳) ・60歳以上の割合(H17:37.2%→H27:32.9%) ○通年雇用者は増加傾向 <ul style="list-style-type: none"> ・年間を通じた雇用者の割合は約半数(H27:54.4%)
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、若年者の担い手確保が必要。また、造林、種苗における担い手の確保が必要 ○正規雇用者の占める割合は、全産業で約6割であり、林業は依然として低い水準である。また、就業希望者は、通年での就業を希望する者が多いことなどから、通年雇用化を促進する必要がある ○新規参入者が作業を安全に行うための技術・技能を身に付け、林業労働者として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"> ○関係団体と連携し、北海道森林整備担い手対策基金や国の事業の活用を図りながら、就業年数に応じたきめ細かな研修をはじめ、労働安全衛生の向上など就労環境を改善 ○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


	漁業 
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○漁業従業者数の減少と高齢化の進展 <ul style="list-style-type: none"> ・本道の漁業従業者は高齢化等により、新規従業者が200人程度に対して、廃業者が1,000人程度となっており、毎年800人程度が減少している現状 ・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、若年の新規従業者の割合が低い状況 ※漁業センサス(農林水産省統計部調査) ○漁業従業者数 33,568人(H20)⇒29,652人(H25) ▲3,916人 ○新規従業者数 過去10年平均 220人 直近5年平均 218人
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○漁業従業者の減少は、漁業生産の減少や地域の活力低下を招きかねない ○日本海地域においては、経営の不安定さ等が顕著であり、他の地域に比べ収益性の高い漁業が少ないことから、漁業従業者が魅力を持てる漁業の確立が必要 ○地域毎に求める新規従業者の形態に違いがあることから、自営漁業や漁船乗組員など地域が必要とする新規従業者の確保が必要 ○新規従業者の受入については、地域が一体となった「地域協議会」の設立に向けた取組を強化
方向性	<ul style="list-style-type: none"> ○地方創生推進交付金を活用した効果的な新規従業者の確保・育成 ○新規従業者を受け入れる地域に「地域協議会」を設立 ○漁業研修所における各種研修の実施や漁業就業支援フェアの開催及び漁業現場における長期研修の取り組みの継続


	建設業 
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○道内の建設業許可業者数は、平成11年度の26,076者をピークに減少。平成28年度は19,557者でピーク時の75% ○道内の建設業の従業者数は、平成7~9年の約35万人をピークに減少。平成28年度は、約21万人でピーク時の約60%。年齢階層別では、50歳以上が約50%に増加し、29歳以下が約10%に減少
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、具体的な取組を検討 ○週休2日の推進に向けて、モデル工事の実施を検討 ○生産性向上のため、ICT活用モデル工事の対象を拡大


業種別の現状・課題・取組の方向性


食料品製造業 	
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○人口減少や少子高齢化の中での人手不足 <ul style="list-style-type: none"> ・食品製造業の雇用状況の過不足感 過剰0% 適当41.6% 不足58.4% (「平成28年度食関連企業経営意識調査」を道で分析) ○パートタイム労働者の比率が高い。 <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者比率 全業種 全体29.9% 男性15.0% 女性47.4% 食品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業 全体38.5% 男性19.0% 女性52.5% (「毎月勤労統計」平成28年平均より)
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
方向性	<ul style="list-style-type: none"> ○労働力の確保や従業員の待遇改善に向けては、収益力の向上が重要であり、全道各地域でマーケティング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り組みを推進 ○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


情報通信業 	
現状	<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人材不足は継続する見通し ○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 ○北海道におけるIT産業の売上高は、平成21年以降減少していたが、24年度に増加に転じ、27年度は、3年連続4千億円台を維持 ○道内企業において、現在抱えている経営課題として「人材の確保・育成」を挙げた事業所は半数以上 ○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 ○情報通信業は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業種
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○納期等により勤務時間が長く、給料が安い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している
方向性	<ul style="list-style-type: none"> ○働き方改革支援センターにおいて作成する改革モデル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進めていく


運輸業(貨物) 	
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○トラック運転手の高齢化とともに労働力不足が進行。中長期的には、少子化に伴う労働力人口の減少により、人材の確保がより困難になっていく可能性が懸念されている <ul style="list-style-type: none"> ・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%の事業者が課題と回答 ・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) ○手待ち時間(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 <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革の推進における障害として、「比較的長めの手待ち時間が発生しやすい」を18.9%の事業者が回答
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
方向性	<ul style="list-style-type: none"> ○働き方改革支援センターにおいて作成する改革モデル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に取り組む

運輸業(乗合バス) 	
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○乗合バス事業においては、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。 <ul style="list-style-type: none"> ・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:74%、不足していない19%、未回答:7%) ○バス運転手に必要となる大型二種免許保有者数が、減少傾向で推移 <ul style="list-style-type: none"> ・平成13年 134,274人 → 平成28年 113,562人
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"> ○平成29年度から「北海道乗合バス活性化戦略会議」を新たに設置し、今後のバス運転手確保に向けた対応を検討するほか、バス事業者や国、市町村等と連携を図りながらモデル事業を実施 ○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"> ○H28年6月の企業短期経済観測調査における雇用人員判断DIでは、全産業平均がマイナス35の中、小売業はマイナス53となっており、人手不足感は強い(日銀札幌支店調べ)
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○商圏が限られ、地域の事業環境の変化を受けやすい ○価格競争力や販売力に弱み
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」の見直しに併せ、新たに策定する「北海道地域商業活性化方策」や「北海道地域貢献活動指針」の見直しの中で、働き方改革の推進に向けた取組例の追加 ○就業環境の実態調査や処遇改善事例のとりまとめなどを行い、改善方策を取りまとめる

宿泊業・運輸業(貸切バス) 	
現状	<ul style="list-style-type: none"> ○平成27年度の観光入込客数は、5,477万人と過去最高を記録 <ul style="list-style-type: none"> ・特に、外国人観光客は208万人と急増しており、外国人対応可能な人材の育成・確保が急がれる ○観光客の季節及び地域偏在 <ul style="list-style-type: none"> ・本道を訪れる観光客が特定の季節や地域に偏る傾向がある ○人材確保 <ul style="list-style-type: none"> ・宿泊業の離職率が高く、人手不足が深刻化
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にある。 ・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"> ○働き方改革支援センターにおいて作成する改革モデルプランの普及を図る ○今後とも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に取り組んでいく

医療(看護職員、薬剤師) 	
現状	<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 <ul style="list-style-type: none"> 【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 <ul style="list-style-type: none"> 【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(掘り起こし) ・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"> ○医療従事者の勤務環境改善に向けて、医療勤務環境改善支援センターによる医療機関への総合的・専門的な支援などを行う <ul style="list-style-type: none"> 【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"> 【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、介護人材不足の拡大が懸念 【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"> ○道内の保育所等待機児童数は、減少傾向にあるが、都市部を中心に待機の解消には至っておらず、保育士不足も要因となっている。 ○賃金や職員配置など勤務環境の改善が必要
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を努める ○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"> ○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、引き続き要望するとともに、潜在保育士の保育所等への復職を促す研修の実施など、保育士の確保と資質向上に向けた取組を推進する