

恵庭市人材確保計画

～ “えにわ” でいきいきと働く仲間を増やすまちづくり～

(2018年度～2020年度)



恵庭市経済部商工労働課

(平成31年2月)

目次

第1部 計画の策定にあたって	1
1 恵庭市人材確保計画策定の趣旨	1
2 計画の位置付け	1
3 計画期間	2
4 国・北海道との連携	2
第2部 恵庭市の現状と課題	3
1 市内企業の人材不足	3
2 市内学卒者等の市外流出（人材流出）	4
3 就業率（若年者・女性・高齢者・障がい者・外国人など）	5
第3部 計画の推進	6
施策体系	6
1 基本理念	8
2 計画の方向性	8
3 具体的な施策と目標値	10
(1) マッチング機会の提供	10
(2) 人材育成の推進	10
(3) 多様な働き手の確保	11
資料	
恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート調査結果及びヒアリング結果 （概要版）	12
計画に対応する具体的な事業	13

第1部 計画の策定にあたって

1 恵庭市人材確保計画策定の趣旨

日本の労働需給は、平成25年度以降、新規求人数が新規求職者数を上回る“人手不足”の状態に転化し、有効求人倍率の上昇と完全失業率の低下から雇用改善の状況が続いています。本市を含む千歳管内の有効求人倍率においても平成29年9月から1を超えている状態が続いています。

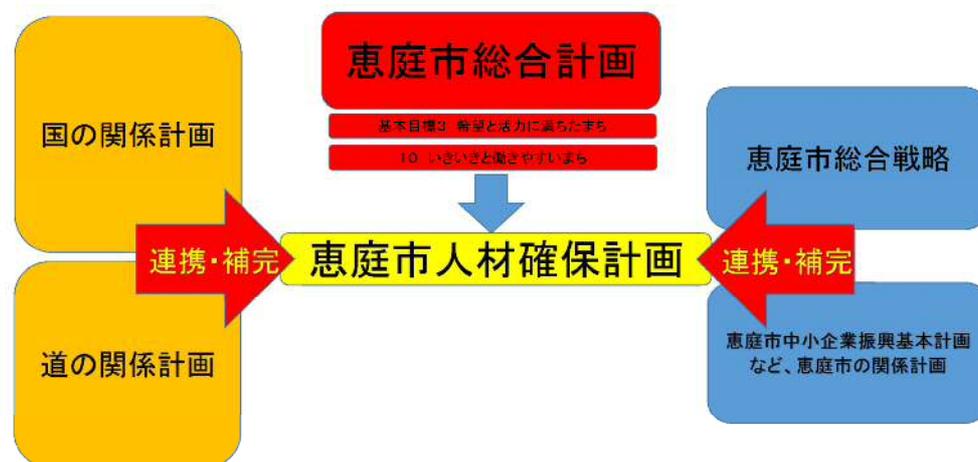
国立社会保障・人口問題研究所が平成29年4月に公表した「日本の将来推計人口」によると、0～14歳の年少人口、15～64歳の生産年齢人口が減少していく中で、65歳以上の老年人口は増加していく見通しです。65歳以上の人口割合（高齢化率）は年々拡大することが予測されております。本市においても2020年度をピークに将来的な総人口が減少し、高齢化率が増加する見込みです。

その一方で、本市では、新たな工業団地の造成により、新たな企業の進出が見込まれております。それらの企業は本市を中心に多くの労働力を必要とすることが想定されます。

今後、多くの市内企業が労働力の確保に苦戦することになれば、市内経済の低迷、安定した就労ができないことによる市民のライフスタイルへの影響、更には将来的な社会保障制度への不安などが懸念されます。

そこで、企業と恵庭市の活力につながる人材を確保することで市内経済の活性化を目指し、若年者を始めとして女性・高齢者・障がい者・外国人など働く意欲のある全ての人々が働きやすい環境を整備することで、市民がつながり・夢がふくらみ・ゆたかさを描く暮らしができるよう人材確保に関する計画を策定します。

2 計画の位置付け



3 計画期間

本計画は恵庭市総合計画に合わせた2020年度までとします。なお、社会情勢等の変化に対応するため、必要に応じて計画の見直しを行います。

	2015 H27	2016 H28	2017 H29	2018 H30	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
恵庭市人材確保計画				3年間							
恵庭市総合計画(基本構想)	10年間										
恵庭市総合計画(基本計画)	5年間(前期)					5年間(後期)					
恵庭市総合計画(実施計画)		3年間(1次)			2年間(2次)		3年間(3次)			2年間(4次)	
総合戦略	5年間										
企業総合支援計画	5年間										

4 国・北海道との連携

雇用対策法において、国は雇用対策に対し必要な施策を総合的に講じるとされ、地方公共団体は「国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない」(第5条)とされています。また、国では長時間労働の抑制や非正規労働者の処遇改善、ワークライフバランスの推進など「働き方改革」を推進することとしています。

雇用対策と一言で表現しても、職業相談・紹介、職業訓練、就労支援、人材育成、労働相談、中小企業支援等の様々な施策があり、国・道がそれぞれの立場から雇用対策を進めており、恵庭市近郊には、国・道などの就労支援機関や労働相談窓口などが充実しています。

したがって、市は国・道の事業と連携し、それぞれの特徴に応じた雇用対策を実施していくことが、市民にとってより効果的な事業展開が図れるものと考えています。市では国・道の事業を把握し、これらを補完・強化しながら、「働き方改革」にも配慮した形で、市内企業や市民に密着したきめ細やかな人材確保・雇用対策等を実施し、市内経済の活性化を図り、市民が「いきいきと働きやすいまちづくり」の推進に取り組みます。



第2部 恵庭市の現状と課題

1 市内企業の人材不足

厚生労働省が全国のハローワークの求職者数、求人数をもとに算出し、「一般職業紹介状況」として公表している有効求人倍率は、近年の景気動向から1を超える状況にあります。有効求人倍率は1を上回れば求職者数よりも求人数が多い状況となるため、人手不足の状態であることを示しています。

今後、出生数の減少や高齢化率の増加等によって15歳以上65歳未満の生産年齢人口及び15歳以上の人口のうち、就業者と失業者の合計である労働力人口は高齢化しながら減少し、本市においては、平成27年度比で10年後の2025年度には2,516人(5.9%)の減少が予測されております。

平成29年度に実施した市内企業への調査でも37.6%の企業が「人員が不足している」と回答し、「今は足りているが将来不足が見込まれる」

(22.1%)と合わせると、約60%の企業が人材不足に悩んでいることとなります。また、平成30年5月には市内の工業団地に立地する201企業に実施したアンケート(回答企業数56:回収率27.9%)では「人材不足」と回答した企業が60%近くになり、今後の人材不足はさらに広がる見込みです。

有効求人倍率の推移

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
全国	0.51	0.62	0.74	0.87	1.00	1.11	1.25	1.38
全道	0.41	0.46	0.57	0.74	0.86	0.96	1.04	1.11
恵庭・千歳	0.40	0.42	0.51	0.67	0.81	0.91	1.01	1.09

安定所別月間有効求人倍率(常用)の推移、恵庭市独自調査

区分	2010年 (平成22)	2015年 (平成27)	2020年 (平成32)	2025年 (平成37)	2030年 (平成42)	2035年 (平成47)	2040年 (平成52)	2045年 (平成57)	2050年 (平成62)	2055年 (平成67)	2060年 (平成72)
総人口	69,382	69,702	70,000	69,452	68,422	67,077	65,785	64,159	62,348	60,426	58,408
H 29. 10 月 推 計											
年少人口 (0歳~14歳)	9,690	9,132	8,522	8,249	8,279	8,255	8,326	8,360	8,268	7,762	7,389
生産年齢人口 (15歳~64歳)	45,223	42,897	41,486	40,381	38,758	36,831	34,680	32,684	31,724	31,336	30,402
高齢者人口 (65歳人口)	14,469	17,673	19,992	20,822	21,386	21,992	22,779	22,914	22,357	21,328	20,617
高齢者人口 (うち75歳人口)	6,759	8,570	10,118	12,144	13,374	13,554	13,579	13,763	14,408	14,527	13,882

図表 人口の将来展望比較(総人口・年齢3区分別人口の推移)

恵庭市人口ビジョン2017(平成29年12月改定) 33頁

区分	人員の過剰感がある	人員が不足している	今のところ人手が足りているので困っていない	今は足りているが将来不足が見込まれる	合計
平成29年度	4社 (1.1%)	138社 (37.6%)	144社 (39.2%)	81社 (22.1%)	367社 (100.0%)
平成27年度	4社 (1.9%)	66社 (31.1%)	104社 (49.1%)	38社 (17.9%)	212社 (100.0%)

恵庭市内企業への調査

従業員数の充足状況(n=56)

	企業数	割合
過剰	1	1.8%
適正	21	37.5%
不足	34	60.7%
合計	56	100.0%

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート結果
(平成30年5月商工労働課)

2 市内学卒者等の市外流出(人材流出)

平成26年7月、市内の中学3年生に実施した「まちづくり中学生アンケート」では、9割以上が恵庭市について「住みやすい」、「どちらかといえば住みやすい」との回答があったにもかかわらず、“将来”は恵庭市に「住みたくない」「どちらかといえば住みたくない」という回答が約半数を占め、その理由として「市内に希望する職場がない」という回答がもっとも多くあげられました。

市内には医療・福祉関係への就職者を多く輩出する大学が1校と専門学校が4校、さらに道立の高等学校が2校ありますが、平成29年度に卒業した大学生のうち、市内企業に就職した割合は2.4%、専門学校生では6.2%、高校生でも13.8%と、全体で5.4%にとどまっています。

また、本市の昼夜間人口比率（H27国勢調査）は94.6%と市内に住む就業者の一定数は市外で働いている状況が見てとれます。

市内学卒者全体の就職率

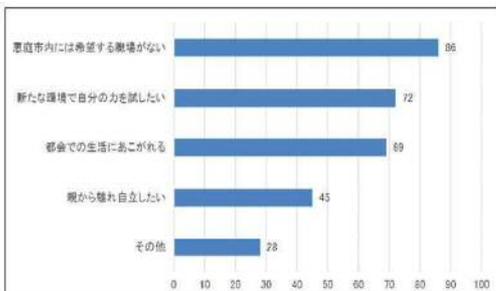
(単位:人)

	恵庭市	札幌市	千歳市	江別市	北広島市	道内	道外	合計
大学生	13	221	26	4	6	194	70	534
専門学校生	31	159	20	6	7	206	72	501
高校生	19	12	31	0	6	66	5	139
合計	63	392	77	10	19	466	147	1174

大学生	2.4%	41.4%	4.9%	0.7%	1.1%	36.3%	13.1%	100%
専門学校生	6.2%	31.7%	4.0%	1.2%	1.4%	41.1%	14.4%	100%
高校生	13.8%	8.6%	22.3%	0.0%	4.3%	47.5%	3.6%	100%
合計	5.4%	33.4%	6.6%	0.9%	1.6%	39.7%	12.5%	100%

H29年度卒 市内高校等の新規学卒者の就職状況における分析 (H30.11 恵庭市経済部調べ)

中学3年生が将来恵庭に住みたくないとする理由



まちづくり中学生アンケート集計結果報告書(平成26年8月) 12頁



源 恵庭市の通勤の状況

(資料) 平成27年国勢調査

※「恵庭市への通勤通学者数」「恵庭市からの通勤通学者数」のいずれかが100人以上の市町を抽出

恵庭市人口ビジョン2017 (平成29年12月改定) 13頁

3 就業率(若年者・女性・高齢者・障がい者・外国人など)

近年の景気動向などの影響により社会全体としては売り手市場となっている一方で、若年者・女性・高齢者・障がい者・外国人などその特性によっては低い就業率となっています。

平成27年度国勢調査によると、若年者(15～34歳)就業率は、53.2%(全国:55.1% 全道:54.8%)と高い状況になく、女性の就業率も42.9%(全国:45.4% 全道:42.9%)と高い状況にありません。また、市内の工業団地に立地する201企業に実施したアンケート(平成30年5月実施 回答企業数56:回収率27.9%)によると、現在、高齢者・障がい者・外国人を雇用している企業の割合はそれぞれ55.4%(回答企業数56のうち31)、26.8%(回答企業数56のうち15)、7.1%(回答企業数56のうち4)となっており、すでに雇用している企業は今後の拡大にも意欲的です。その一方で雇用していない企業は、現状維持または態度不明となっており、企業の人材確保の対象にまで至っていないことがうかがえます。国では入管法の改正に伴い、2019年4月から外国人労働者の受入環境の整備を進め、一定の要件を満たす外国人に対し、日常生活上、職業生活上、社会生活上の支援を行う新たな制度が開始することから、これらの社会情勢を踏まえた取り組みが必要となってきます。

若年者(15-34歳)就業率

	全国	全道	恵庭市
総数(労働力状態)A	25,677,005	1,008,633	15,047
就業者B	14,146,205	553,150	8,000
就業率B/A	55.1%	54.8%	53.2%

平成27年 国勢調査

女性就業率

	全国	全道	恵庭市
総数(労働力状態)A	56,874,386	2,536,026	31,280
就業者B	25,841,333	1,087,054	13,405
就業率B/A	45.4%	42.9%	42.9%

平成27年 国勢調査

現在の高齢者(65歳以上)・障がい者・外国人の雇用状況(n=56)

	高齢者	障がい者	外国人
雇用している企業数	31	15	4
上記の割合	55.4%	26.8%	7.1%

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート結果(平成30年5月商工労働課)

今後の高齢者(65歳以上)・障がい者・外国人の雇用状況(n=56)

	高齢者	障がい者	外国人
拡大	8	9	4
維持	23	8	9
縮小	3	2	0
不明	22	37	43

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート結果(平成30年5月商工労働課)一部修正

1企業あたりにおける高齢者・障がい者・外国人の雇用状況

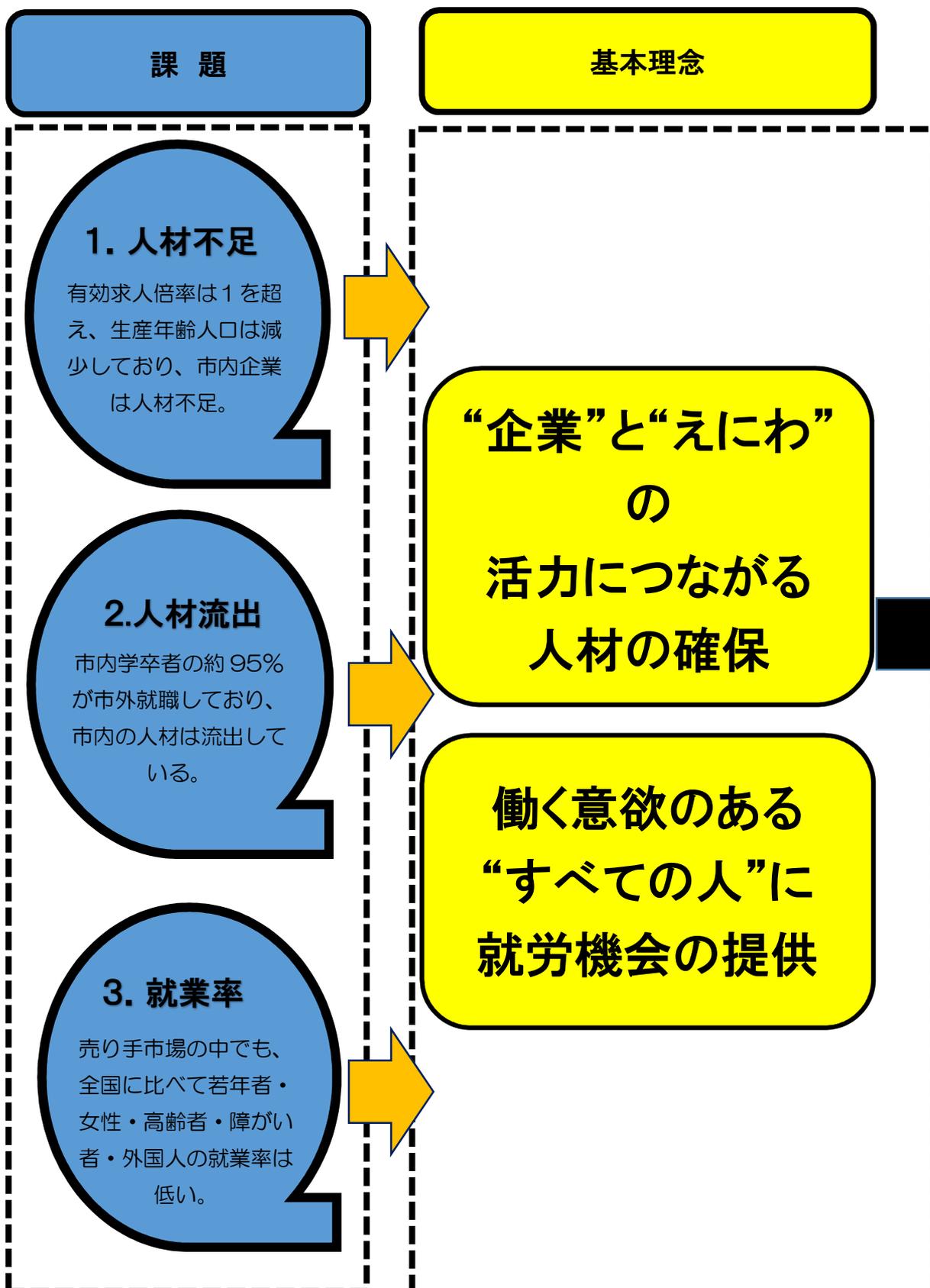
	高齢者	障がい者	外国人
雇用者数	118	46	39
雇用企業数	31	15	4
1企業あたり	3.8人	3.1人	9.8人

うち外国人研修・技能実習制度での人数	32
--------------------	----

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート結果(平成30年5月商工労働課)

第3部 計画の推進

施策体系



恵庭市が展開する事業

国・道の事業 〈一例〉

1. マッチング機会の提供

- (1) 地域職業相談室の常設
- (2) 市内企業の情報発信
- (3) 市内企業の採用力向上の支援
- (4) 業種別の採用支援
- (5) UIJターンの推進

公共職業
安定所

教育訓練
給付制度

地元中小企業
情報発信

マザーズ
ハローワーク

わかもの
ハローワーク

シルバー
人材センター

障がい者
雇用率

技能実習法に
よる実習制度

ジョブカフェ
北海道

道内開催の合同企業
就職説明会の周知

2. 人材育成の推進

- (1) 技能者育成・資格取得推進
- (2) キャリア教育・職業理解の推進

3. 多様な働き手の確保

- (1) 若年者・女性の就労環境の整備
- (2) 高齢者・障がい者・外国人の就労環境の整備
- (3) 働きやすい環境の整備

1 基本理念

第5期恵庭市総合計画にある「希望と活力に満ちたまち」「いきいきと働きやすいまち」を目指すためには、市内企業が人材を確保することでなされる市内経済の活性化が不可欠です。また、若年者のみならず、女性・高齢者・障がい者・外国人など働く意欲のあるすべての人が働きやすい環境を整備することを目的として、基本理念を「“企業”と“えにわ”の活力につながる人材の確保」「働く意欲のある“すべての人”に就労機会の提供」とし、取り組みを推進します。

“企業”と“えにわ”の活力につながる人材の確保

働く意欲のある“すべての人”に就労機会の提供

2 計画の方向性

これまでの国・道・市の事業は景気動向・低い有効求人倍率などにより雇用の創出など求職者側の視点に立ち、就職促進を行ってきましたが、昨今の景気動向、有効求人倍率、そして市内企業アンケート結果などからも明らかに売り手市場となっております。

このことから、本計画では雇用の創出に配慮しつつも、市内企業の人材確保対策を中心に取り組むとともに、国・道と連携し、補完・強化しながら市内企業や市民に密着したきめ細やかな人材確保・雇用対策事業を展開していきます。また、商工会議所や農業団体などの関係機関と連携しながら事業を展開することでより効果的なものとしていきます。

(1) マッチング機会の提供

企業が人材を確保するためには、何よりも企業側の努力が不可欠です。しかし、一企業の努力にも限界があります。市内企業が労働力の確保に苦戦することは、結果的に市内経済の低迷、安定した就労ができないことによる市民のライフスタイルへの影響、さらには将来的な社会保障制度への不安などにつながります。一方で、市内企業が人材を確保することは人口の増加にもつながる可能性があり、市内経済のみならず、広く活力あるまちにつながります。そこで、企業の意向を把握し、要望を踏まえた事業を展開していく必要があります。

今回の企業ヒアリングの結果から、企業概要のみならず「働いている人」や「仕事風景」などイメージしやすい情報を発信しPRしていきたいが、現状取り組めていないとの回答が多くありました。求職者と直接、対話できる合同企業就職説明会についてはニーズが高いが、実施手法を検証しながら工夫して開催する必要があります。また、人材確保や定着の取り組みについてアドバイスを受ける機会の提供も一定のニーズがあることがわかりました。これらを受けて以下のような取り組みを推進します。

- ①地域職業相談室の常設
- ②市内企業の情報発信
- ③市内企業の採用力向上の支援
- ④業種別の採用支援
- ⑤U・I・Jターンの推進

(2)人材育成の推進

短期・長期の視点からも、市民の働く意欲の向上を促進することが重要です。就労希望者はもとより、就労準備を行う人、将来社会に出て、産業・企業活動を担う子供たちに対して、職場見学や就労体験を通じて職業観・イメージをもつ実体験の機会を提供することなど、早い段階から、働く意欲の向上を促進していくことが必要です。

今回の企業ヒアリングの結果からもインターンシップを始めとした職場体験の機会の確保や学校に出向いて企業・職業説明を行う場の確保などの重要性が示されました。これらを受けて以下のような取り組みを推進します。

- ①技能者育成・資格取得推進
- ②キャリア教育・職業理解の推進

(3)多様な働き手の確保

少子高齢化と生産年齢人口の減少から予測される労働力の減少に対応するためには、若年者・女性・高齢者・障がい者・外国人など働く意欲のあるすべての人の就業を目指した雇用対策が重要となります。

特に、少子高齢化の影響から、これからの本市を支えていく上で、今まで以上に重要な位置を占める若年層や、働くことを希望しながらも結婚・出産を機に仕事を辞めている割合が高い女性に対しては、多方面からの就労支援、人材育成などの取り組みが必要となります。

今回の企業ヒアリングの結果から労働者の働く環境を整備する上で、通勤手段の対応や働き方などに配慮した多様な働き手の確保などを推進して欲しいとの意見がありました。これらを受けて以下のような取り組みを推進します。

- ① 若年者・女性の就労環境の整備
- ② 高齢者・障がい者・外国人の就労環境の整備
- ③ 働きやすい環境の整備

3 具体的な施策と目標値

(1) マッチング機会の提供

実施方針	企業が求める雇用者数を確保することで、市内経済の好循環を目指すとともに、活力あるまちづくりに努める。
事業内容	<p>①地域職業相談室の常設 千歳公共職業安定所（ハローワーク）と連携し、地域職業相談室（ジョブガイドENIWA・ふるさとハローワーク）の常設。</p> <p>②市内企業の情報発信 商工会議所や関係機関とも連携し、様々な媒体（ホームページ・パンフレットなど）を通じて市内企業の魅力を伝えていく。</p> <p>③市内企業の採用力向上の支援 千歳公共職業安定所（ハローワーク）と連携した事業や、企業担当者向け採用セミナーや採用力向上事業（個別相談による採用・定着の支援）や合同企業就職説明会などを実施する。</p> <p>④業種別の採用支援 基幹産業のひとつである農業のほか、建設・福祉・介護・保育など求人倍率が高い業種への重点的な採用支援を行う。</p> <p>⑤U・I・Jターンの推進 移住・定住施策と連携し、多様な人材の確保を図る。</p>
着手時期	平成30年度～

(2) 人材育成の推進

実施方針	職種、スキル、職業意識、地域間等の様々な観点からの雇用のミスマッチを解消し、体系的な人材育成の推進を目指す。
事業内容	<p>①技能者育成・資格取得の推進 技能功労者表彰などによる技能者の周知を行うとともに、恵庭地方職業能力開発協会・通年雇用促進協議会などと連携し、技能者育成に努める。</p> <p>②キャリア教育・職業理解の推進 市教育委員会、市内高校・専門学校・大学と連携し、市内企業への興味・関心を育てるため、職場体験やインターンシップ、学校での企業・職業説明会を行う。</p>
着手時期	平成30年度～

(3)多様な働き手の確保

実施方針	市内に住む人・市内で働こうとする人など、働く意欲のあるすべての人が就業できるような支援を行う。 全国・全道との比較から就業率の低い、若年者・女性・高齢者・障がい者・外国人などの就業率向上を目指すとともに、農業や建設業などの慢性的に人手不足が続いている業種に対して採用支援を行う。
事業内容	①若年者・女性の就労環境の整備 千歳公共職業安定所（ハローワーク）と連携し、若年者や女性に特化した説明会などを実施し、就職を支援する。 ②高齢者・障がい者・外国人の就労環境の整備 企業の採用担当者向けにセミナーを実施し、高齢者・障がい者、外国人などの特性を理解することで、企業の採用力の向上や求職者の就職を支援する。 ③働きやすい環境の整備 庁内の各部署や各団体・企業と協力し、求職者が働きやすい環境を整えるとともに、企業イメージの向上を図る。
着手時期	平成30年度～

目標値

従業員数(民営事業所)の増

(H26経済センサス-基礎調査 21,530人が2019年の調査時に増加すること。)

※加えて、2020年に企業に対して、アンケート調査等も行い事業実施前と実施後の効果を検証することとする。

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート調査結果及びヒアリング結果(概要版)

平成30年11月30日 商工労働課作成

○アンケート結果

1. アンケートの目的

- ・企業の実態やニーズを把握するため実施。
- ・平成30年4月27日～5月25日の間で、市内の工業団地に立地する企業201社に対し人材確保に関するアンケート調査を実施し56社から回答を得たもの。

2. アンケート企業の概要

- ・アンケートの回答企業(56社)の産業分類による業種は以下のとおり。

産業分類	件数	割合
D.建設業	7	12.5%
E.製造業	35	62.5%
F.電気・ガス・熱供給・水道業	1	1.8%
H.運輸業・郵便業	2	3.6%
I.卸売業・小売業	4	7.1%
K.不動産業・物品賃貸業	1	1.8%
L.学術研究・専門・技術サービス業	1	1.8%
その他	5	8.9%
合計	56	100.0%

3. 回答企業の主な調査結果

- ・回答した56社のうち、60.7%にあたる、34社が「従業員が不足している」と回答しており、市内企業で人材が不足していることがわかる。
- ・求めている人材の年齢は40歳以下、中途採用希望の需要が高い。
- ・高齢者、障がい者、外国人雇用に積極的ではない傾向。
- ・企業内保育所の設置について4社が設置を検討中。

4. 総従業員51名以上の企業の主な調査結果

- ・総従業員51名以上の規模の大きな企業17社を対象に実施。
- ・正規・非正規ともに市外在住者が多い。
- ・人材不足が顕著である。
- ・高齢者・障がい者・外国人雇用に積極的である。
- ・採用時の居住要件、資格要件を問わない傾向。
- ・企業内保育所設置に興味関心があり、従業員の確保に効果的と回答している割合が多い。
- ・事業拡大を検討している割合が高い。

5. 調査結果のまとめ

- ・本アンケート結果としては、規模の大きな企業ほど人材不足が顕著であり、市内での労働力の確保に苦慮し、市外から労働力を確保している現状にあることがわかる。
- ・人材を確保するにあたり、自社努力が必要であることが前提となるが、規模の大きな企業の人材の確保は困難な状況にあり、一層の手厚い決め細かな支援が必要と思慮する。

これらを受けて
以下のように計画に
反映させる

○ヒアリング結果

1. ヒアリングの目的

- ・アンケートだけでは把握できない企業の「人材確保に係る課題」や「計画の内容」、「実施事業」について意見を伺うため、ヒアリングを実施した。(H30.10.15～31)
- ・ヒアリングの内容は、アンケートからは把握できない人材確保の課題や、計画に基づき実施する事業について幅広く聞き取った。
- ・これらのヒアリングは、人材確保計画、実施事業の検討に活用する。

2. ヒアリング企業の概要

- ・ヒアリング企業(21社)の産業分類による業種は以下のとおり。
- ・構成比についても、製造業が多くなっており、市内の産業構造に相関した割合となっている。

産業分類	件数	割合
A.農業・林業	1	4.8%
D.建設業	2	9.5%
E.製造業	8	38.1%
H.運輸業・郵便業	1	4.8%
I.卸売業・小売業	4	19.0%
N.生活関連サービス業・娯楽業	1	4.8%
O.教育・学習支援業	1	4.8%
P.医療・福祉	1	4.8%
R.サービス業(他に分類されないもの)	2	9.5%
合計	21	100.0%

5. 人材確保計画・実施事業について

- ・計画の体系毎にさまざまな意見を頂いた。
- ・「企業の情報発信」については、取り組みに興味を示す企業が多い。
仕事や業界に対するイメージを向上させる情報を発信したい。
- ・「合同企業就職説明会」は継続実施が必要であるが手法改善も必要である。
- ・移住者受け入れ促進と連動した取り組みが必要である。
- ・キャリア教育については、将来の働き手となる学生のときから理解を深めてもらう取り組みが重要である。
- ・学校での企業説明会については、ヒアリング企業21社中19社が参加したいと回答しており、**関心の高さがうかがえる。**
- ・インターンシップを含めた実施についても前向きな企業もあることから、**学校での企業説明会については、人材確保計画に基づく具体的な施策の中に位置づけ、取り組んでいく必要がある。**
- ・個別相談事業については、人材確保について、「どのようなことから始めてよいかかわからない」、「これまでの取り組みの効果がでない」と回答する企業もあることから、個別にアドバイスを
行うことについて**一定のニーズがある。**

3. 雇用情勢

- 雇用情勢については、ヒアリング企業21社中18社が人手が不足していると回答しており、人手不足の状況がうかがえる。

充足	3
不足	18

4. 採用に関する取り組み

- ・多くの企業が恵庭市が主催する合同企業就職説明会やそれ以外の説明会にも参加していた。
- ・恵庭市が主催する合同企業就職説明会には、開催時期や実施回数の増加、女性やシニアなどターゲットを絞る、パート募集に特化するなどさまざまな意見が寄せられた。
- ・その他の取り組みについては、「求人情報サイトへの掲載」、「学校訪問(高校・大学・専門学校など)」など積極的な取り組みを行う企業もあった。

◎人材確保計画への反映

【本編】

- ・計画本編の「計画の推進」にヒアリングを受けて実施する事業を記載、実施事業の追記

【実施事業】

- ・採用力向上支援事業(アドバイザー派遣)
- ・情報発信事業(企業情報新聞・情報誌の掲載)
- ・移住サイトと連携した情報発信
- ・合同企業就職説明会の開催手法の検討(2回開催、ターゲットを絞るなど)
- ・大学、専門学校、高校での市内企業説明会の開催

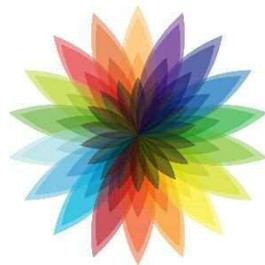
計画に対応する具体的な事業

[H31.2現在]

恵庭市が展開する事業	
1. マッチング機会の提供	
(1) 地域職業相談室の常設	千歳公共職業安定所（ハローワーク）と連携し、地域職業相談室（ジョブガイドENIWA・ふるさとハローワーク）の常設。
(2) 市内企業の情報発信	移住・定住とも連携し、様々な媒体（ホームページ・パンフレットなど）を通じて市民だけでなく市外の方へも市内企業の魅力を伝えていく。
(3) 市内企業の採用力向上の支援	千歳公共職業安定所（ハローワーク）と連携し、合同企業就職説明会の実施や採用担当者向けセミナー、採用力向上事業（個別相談事業）の実施など企業の採用力の向上に努める。
(4) 業種別の採用支援	建設・福祉・介護・保育・農業など有効求人倍率が高い業種への重点的な採用支援を行う。
(5) U I J ターンの推進	移住・定住施策と連携し、多様な人材の確保を図る。
2. 人材育成の推進	
(1) 技能者育成・資格取得の推進	技能功労者表彰などによる技能者の周知とともに、恵庭地方職業能力開発協会・通年雇用促進協議会などと連携し、技能者育成に努める。
(2) キャリア教育・職業理解の推進	市教育委員会、市内高校・専門学校・大学と連携し、市内企業への興味・関心を育てる。
3. 多様な働き手の確保	
(1) 若年者・女性の就労環境の整備	千歳公共職業安定所（ハローワーク）と連携し、若年者や女性に特化した説明会などを実施し、就労環境を整備する。
(2) 高齢者・障がい者・外国人の就労環境の整備	企業の採用担当者に高齢者・障がい者、外国人などの特性を理解してもらう取り組みを行うほか、多様な働き手の就労環境を整備する。
(3) 働きやすい環境の整備	庁内の各所管や各団体・企業と協力し、企業イメージの向上を図るとともに、働きやすいまちを目指す。

具体的な事業（新規拡大は2019年度以降）			
事業名	所管課	連携機関	具体の事業内容
【継続】 地域職業相談室の設置の継続（相談員の配置）	商工労働課	ハローワーク	市役所第2庁舎に設置している地域職業相談室を常設し、市民の利便性を維持します。
【継続】 地域職業相談室でのマッチング機会の増加	商工労働課	ハローワーク	定期的に女性向け相談会などを地域職業相談室で開催することで、相談室の認知度を向上します。
【新規】 新聞・情報紙などへの市内企業情報の発信	商工労働課	商工会議所、関係団体	新聞または情報紙の採り取りや特集により、市内企業の採用情報などの掲載を支援します。
【新規】 市内企業の情報を定期的に取りまとめHP・公共施設等で周知	商工労働課	商工会議所、関係団体	市内企業の情報を定期的に取りまとめ市HPや公共施設等で周知します。
【拡大】 移住サイト等と連携し、市内企業情報を定期的に発信	商工労働課、まちづくり推進課	商工会議所、関係団体	移住サイトと連携して、市内企業の情報を発信します。
【新規】 新規進出企業など、採用に苦慮する企業の支援	商工労働課	商工会議所、ハローワーク	新規進出企業など、採用に苦慮する企業に対し、採用担当者向けに採用手法のセミナーを開催します。
【拡大】 合同企業就職説明会	商工労働課	商工会議所、ハローワーク	合同企業就職説明会を、市内外での効果的な場所で開催することや、年複数回の実施を行います。
【新規】 ハローワークの協力による雇用保険受給者と企業マッチング	商工労働課	ハローワーク	ハローワークで開催の雇用保険受給者向け説明会に市内企業の参加を促し、マッチングを進めます。
【新規】 採用力向上の個別相談	商工労働課	ハローワーク	採用に苦慮する企業をアドバイザーが巡回し、個別相談を受け採用力を向上します。
【新規】 交通手段をもたない学生等の確保対策として農村部循環バスの運行	農政課	農業関係者	農村部循環バスの運行を行い、公共交通機関の少ない農村地域への交通手段の確保を支援します。
【拡大】 合同企業就職説明会での農業者向け優先ブースの提供	商工労働課	農業関係者	合同企業就職説明会などで優先的にブースの提供を行います。
【継続】 北海道福祉人材センターの行う福祉人材無料職業紹介の周知	介護福祉課	北海道社会福祉協議会 恵庭市社会福祉協議会	福祉の現場で働きたい方に対し求職登録や求人情報の提供を行う福祉人材無料職業紹介事業を周知します。（北海道福祉人材センターは、北海道社会福祉協議会に委託）
【継続】 医療・介護・福祉事業合同企業就職説明会	商工労働課	ハローワーク	季節労働者を対象に医療・介護・福祉事業者が参加する合同企業就職説明会を開催します。
【継続】 JA道央が実施する無料職業紹介の「アグリサポート事業」による農作業への労働力確保	農政課	JA道央	個々の農業者からの求人依頼に対し、無料職業紹介の「アグリサポート事業」を開発し、農業者の人手不足解消に対する支援を実施します。
【継続】 市内大学生及び専門学校生の夏季休暇期間における農作業への労働力確保	農政課	高等教育機関 自衛隊札幌地方協力本部 千歳・恵庭地域福祉センター 隊友会	市内の大学、専門学校に対し学生の夏季休暇における農作業従事への斡旋依頼を実施します。
【新規】 退職自衛官をターゲットにした農作業への労働力確保	農政課	子育て支援課	市内在住の退職自衛官に対し、アグリサポート事業への登録斡旋を実施します。
【継続】 保育士再チャレンジ説明会・保育施設の合同職場説明会	子育て支援課	保育事業所	保育士合同職場説明会や実際に職場復帰した保育士の方からの説明会などを実施します。
【継続】 保育士等人材バンク制度	子育て支援課	保育事業所	保育士と民間との橋渡しとなる受け皿「保育士等人材バンク制度」を実施します。
【継続】 保育士・調理員の求人広告掲載	子育て支援課	保育事業所	情報紙に求人広告を掲載します。
【継続】 保育所の優先利用制度	子育て支援課	保育事業所	保育士勤務の方の入所を優先します。
【継続】 保育士現場体験セミナー	子育て支援課	保育事業所	保育士の職場復帰支援の1日体験セミナーを行います。
【継続】 移住サイト等と連携した企業情報の定期的な発信や移住者に対する就業支援	商工労働課、まちづくり推進課	商工会議所、企業、国、北海道	移住サイトや情報誌で市内企業情報の発信や移住相談の際に就業支援を行います。
【新規】 企業の採用担当者向け高齢者・障がい者・外国人雇用セミナー開催	商工労働課	商工会議所、企業	企業の採用担当者を対象に高齢者・障がい者・外国人雇用の理解を深めるためのセミナーを開催します。
【新規】 退職後の高齢移住者に対するパート事業の創出(労働力確保策)	商工労働課	商工会議所、企業	退職後の高齢移住者に対するパート事業を提供できるようなマッチング体制を図ります。
【継続】 札幌U I J ターン就職センターの広域的利用	商工労働課	札幌市、企業	札幌市が設置するU I J ターン就職センターを広域的に活用し、市内企業とU I J ターン移住者のマッチングを図ります。
事業名	所管課	連携機関	具体の事業内容
【継続】 技能功労者表彰	商工労働課	商工会議所、関係団体	技能功労者を表彰することで、技能の大切さを周知し、もって技能者の育成を図ります。
【継続】 恵庭地方職業能力開発協会での実習（協会への補助金）	商工労働課	恵庭地方職業能力開発協会	各種職業訓練を積んでいたが、建設業などの人材育成を促します。
【継続】 通年雇用促進協議会で資格取得助成	商工労働課	通年雇用促進協議会	季節雇用から通年雇用化を促します。
【継続】 各小学校児童による市内企業見学	学校教育課	教育委員会、学校	小学生が市内企業見学をし、地元就職の心を育みます。
【継続】 各中学校生徒による職場体験学習	学校教育課	教育委員会、学校	中学生が職場体験学習を通して、地元就職の心を育みます。
【継続】 ハローワークと共催の高校生向け合同職業説明会	商工労働課	ハローワーク	就職活動前の学生を対象に市内企業説明会の開催、またはPR冊子の作成・配布などを行います。
【継続】 介護保険事業所等研修会	介護福祉課	介護事業所など	介護保険事業所を対象にサービスの質、職員の資質向上を目的に研修会を開催します。
【新規】 多様な世代を対象とした福祉の仕事の理解促進	介護福祉課	介護事業所など	将来の担い手となる若年者（小中学生・高校生）など多様な年齢層に向けた福祉の仕事の魅力発信する方法を検討します。
【新規】 有給インターンシップ事業の調査研究※1	商工労働課	教育機関	企業と教育機関と連携し、学生と市内企業のアルバイトなどを通じたマッチングを調査研究します。
【新規】 教育機関での市内企業説明会	商工労働課	教育機関	市と企業が教育機関に直接出向き、生徒に対し市内企業の説明を行います。
事業名	所管課	連携機関	具体の事業内容
【継続】 ハローワークと共催の高校生向け合同職業説明会（再掲）	商工労働課	ハローワーク	就職活動前の高校生に市内企業の職業説明会を実施します。
【継続】 ハローワークと共催の女性向けメイクアップセミナー	商工労働課	ハローワーク	女性向けに職場復帰の不安を取り除くため、メイクアップセミナーを年2回開催します。
【新規】 ジョブガイドを活用した女性向け相談会	商工労働課	ハローワーク	ジョブガイドを活用し、女性向けの就職等の相談会を開催します。
【新規】 セブン&アイ・ホールディングスとの包括連携協定による高齢者等就労体験	企画課	セブン&アイ・ホールディングス	高齢者ヘルシ打ちなどの体験研修を行うことで高齢者等の就労促進を図ります。
【新規】 企業の採用担当者向け高齢者・障がい者・外国人雇用セミナー開催（再掲）	商工労働課	商工会議所、ハローワーク	企業の採用担当者を対象に高齢者・障がい者・平成31年4月から新たな制度が開始する外国人雇用の理解を深めるためのセミナーを開催します。
【継続】 障がい者と農業の連携（農運連携）	障がい福祉課、農政課	農業関係者など	障がい者と農業との連携を図り、障がい者雇用の促進に努めます。
【継続】 障がい者総合相談支援センター（e-ふるさと）の設置	障がい福祉課	e-ふるさと	障がい者の就労に関する相談や支援を行います。
【継続】 被保護者就労支援事業・生活困窮者自立相談支援事業	福祉課	社会福祉協議会、ハローワーク	生活に困窮している方等の生活状況や健康状態等を把握しながら求人情報を提供することで社会参加を促し、経済的に自立に繋がります。
【新規】 老人クラブへの情報提供	介護福祉課	老人クラブ	高齢者の雇用機会を生み出すため、老人クラブと連携し、企業の求人情報を提供します。
【拡大】 外国人大学生のインターンシップを活用した農業就業体験事業	農政課	農業関係者	市内の一部農業者が導入しているインターンシップを活用した農業就業体験事業を導入意向のある農業者に手順などを提供し、導入時の支援を図ります。
【新規】 ハローワークと共催のシニア向けセミナー	商工労働課	ハローワーク	ハローワークと共催し、シニア向けセミナーを開催します。
【継続】 合同企業就職説明会でのシニア枠の設置	商工労働課	商工会議所、関係団体	合同企業就職説明会で高齢者を対象とした求人企業を拡大します。
【継続】 企業内保育所に関する相談対応	商工労働課	企業	企業内保育所の設置に関する相談対応を行います。
【新規】 通勤用共同運行バスの調査研究	商工労働課	企業	通勤用共同運行バスの可能性について調査研究します。
【新規】 繁忙期企業と労働者のマッチング	商工労働課	企業	通年雇用を望まない労働者と一時的に繁忙期となる企業のマッチングを行います。

※1 大学と連携したキャリア教育の一環として「インターンシップ」と「アルバイト」を教育的に運動させたキャリア支援
 予算要求している事業は内容が変更することがあります。
 ※上記のほか、人材確保計画以外の市各種計画に基づき、事業を実施します。



恵庭市経済部商工労働課

(平成 31 年 2 月)