

第2期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～

(令和3年度～令和5年度)



恵庭市経済部商工労働課

(令和3年3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 | 1 |
| 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） | 3 |
| 3 就業率（若年者・女性・高齢者・障がい者・外国人など） | 4 |
| 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 |
| 目標値 | 11 |
| 資料 | |
| 計画に対応する具体的な事業 | 12 |

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したが、新型コロナウイルス感染拡大の影響により直近の有効求人倍率は1を下回る状況が続いています。千歳管内（恵庭市・千歳市）の有効求人倍率は平成29年9月から1を超えていましたが、令和2年4月以降は1を切る水準で推移し、11月には0.74となっています。

企業の求人は全体的に少ない傾向にありますが、製造業や建設業、介護や保育など一部の業種や職種によっては依然として人材不足が続いています。

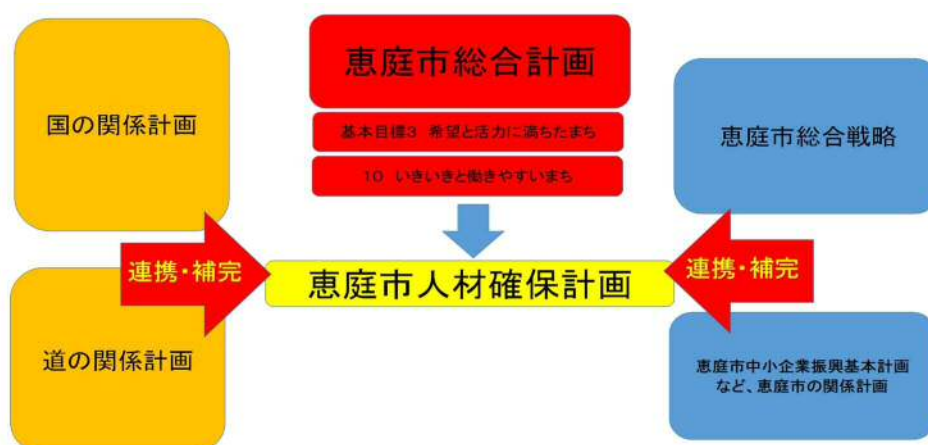
また、国立社会保障・人口問題研究所が平成29年4月に公表した「日本の将来推計人口」によると、少子高齢化がますます進展し、高齢化率の増加に伴い生産年齢人口の減少が顕著に予想されています。

さらに本市では、令和元年度に新たな工業団地を造成したこと等により、現在7企業の進出が予定されており、これらの企業は多くの労働力を必要とすることが想定されます。

平成30年度に策定した人材確保計画の最終年度である令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点からイベントなどの事業の中止や延期が多かったため、感染の収束後における雇用の回復や企業の進出を見据えた人材確保を改めて図る必要があります。

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が働きやすい環境が整備され、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した。

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令和2年度までの3年間でしたが、社会情勢等の変化に対応するため計画の見直しを行い、第2期恵庭市人材確保計画を策定しました。

当計画は、新型コロナウイルスの感染拡大による事業への影響や、新たに進出する企業の操業が令和4年度から開始される予定であることから、恵庭市総合計画後期基本計画（第3次実施計画）に合わせた令和3年度から令和5年度までの3年間とします。

| | H27 | H28 | H29 | H30 | R01 | R02 | R03 | R04 | R05 | R06 | R07 |
|---------------|-----------|------|------|---------|------|----------|----------|------|---------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| 恵庭市人材確保計画 | | | | 3年間 | | | 3年間(第2期) | | | | |
| 恵庭市総合計画(基本構想) | 10年間(第5期) | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | 5年間(第2期) | | | | | |

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、それぞれの特色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令和元年度までの有効求人倍率は、1を超える状況で推移していましたが、令和2年4月以降は1を下回っており、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、雇用情勢は停滞している状況にあります。

しかし、製造業や建設業、介護や保育など一部の業種・職種は依然として人材不足が続いています。

また、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年後の令和7年度には2,516人(5.9%)の減少が予測されております。

さらに、令和2年度実施した市内の工業団地に立地する227企業へのアンケート調査(回答企業数63:回収率27.8%)では41.3%の企業が「人員が不足している」と回答しており、人材不足は今後も続くことが予想されます。

有効求人倍率の推移

| | 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 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年11月 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|---------|
| 全国 | 0.87 | 1.00 | 1.11 | 1.25 | 1.38 | 1.46 | 1.42 | 1.00 |
| 全道 | 0.74 | 0.86 | 0.96 | 1.04 | 1.11 | 1.17 | 1.2 | 0.99 |
| 恵庭・千歳 | 0.67 | 0.81 | 0.91 | 1.01 | 1.09 | 1.07 | 1.12 | 0.74 |

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 | 2015年 (平成27) | 2020年 (令和2) | 2025年 (令和7) | 2030年 (令和12) | 2035年 (令和17) | 2040年 (令和22) | 2045年 (令和27) | 2050年 (令和32) | 2055年 (令和37) | 2060年 (令和42) | 2065年 (令和47) |
|---------------------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| R1. 10 推計 | | | | | | | | | | | |
| 総人口 | 69,702 | 70,282 | 69,825 | 68,851 | 67,461 | 66,000 | 64,128 | 62,129 | 60,038 | 57,760 | 55,290 |
| 年少人口 (0歳~14歳) | 9,132 | 8,755 | 8,593 | 8,600 | 8,478 | 8,410 | 8,388 | 8,376 | 8,028 | 7,757 | 7,599 |
| 生産年齢人口 (15歳~64歳) | 43,044 | 41,390 | 39,993 | 38,130 | 35,980 | 33,501 | 31,340 | 29,688 | 28,822 | 28,024 | 27,142 |
| 高齢者人口 (65歳人口) | 17,526 | 20,137 | 21,240 | 22,121 | 23,003 | 24,089 | 24,400 | 24,066 | 23,188 | 21,978 | 20,549 |
| 高齢者人口 (うち75歳人口) | 8,395 | 10,105 | 12,345 | 13,780 | 14,113 | 14,297 | 14,594 | 15,467 | 15,727 | 15,175 | 14,072 |

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)

| 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 |
|--------|--------------|-----------------|-----------------------|--------------------|------------------|
| 令和元年度 | 5社 (1.3%) | 138社 (37.2%) | 138社 (37.2%) | 90社 (24.3%) | 371社 (100.0%) |
| 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%) |

恵庭市独自調査

2 市内学卒者等の市外流出(人材流出)

令和2年度現在、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3校、さらに道立の高等学校が2校ありますが、令和元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1.9%、専門学校生では4.9%、高校生でも13.4%と、全体で4.6%に留まっています。

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 | 11 | 275 | 30 | 9 | 5 | 156 | 79 | 565 |
| 専門学校生 | 19 | 158 | 14 | 4 | 7 | 115 | 74 | 391 |
| 高校生 | 21 | 31 | 35 | 0 | 3 | 54 | 13 | 157 |
| 合計 | 51 | 464 | 79 | 13 | 15 | 325 | 166 | 1113 |

| | 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 | 1.9% | 48.7% | 5.3% | 1.6% | 0.9% | 27.6% | 14.0% | 100% |
| 専門学校生 | 4.9% | 40.4% | 3.6% | 1.0% | 1.8% | 29.4% | 18.9% | 100% |
| 高校生 | 13.4% | 19.7% | 22.3% | 0.0% | 1.9% | 34.4% | 8.3% | 100% |
| 合計 | 4.6% | 41.7% | 7.1% | 1.2% | 1.3% | 29.2% | 14.9% | 100% |

令和元年度卒 市内高校等の新規学卒者の就職状況における分析(R01.11恵庭市経済部調べ)



図 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」いずれかが 100 人以上の市町を抽出

3 就業率(若年者・女性・高齢者・障がい者・外国人など)

若年者・女性・高齢者・障がい者・外国人などの就業率は、その特性によっては低い水準となっています。

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、令和2年度に実施した市内の工業団地に立地する227企業に実施したアンケート調査によると、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60.3%（回答企業数63のうち38）、30.2%（回答企業数63のうち19）、15.9%（回答企業数63のうち10）となっています。すでに雇用している企業は今後の拡大にも意欲的ですが、一方で雇用していない企業は現状維持または未定となっており、企業の人材確保の対

象に至らないことが推測されます。国では入管法の改正に伴い、令和元年度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、日常生活や職業生活など、社会生活上での支援を行う新たな制度を開始したことからも、これらの社会情勢を踏まえた取り組みが必要となっています。

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

| | 高齢者 | 障がい者 | 外国人 |
|-----------|-------|-------|-------|
| 雇用している企業数 | 38 | 19 | 10 |
| 上記の割合 | 60.3% | 30.2% | 15.9% |
| 無 | 20 | 32 | 51 |
| 不明 | 5 | 12 | 2 |

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート結果(令和2年8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

| | 高齢者 | 障がい者 | 外国人 |
|----|-----|------|-----|
| 拡大 | 7 | 3 | 6 |
| 維持 | 36 | 25 | 15 |
| 縮小 | 2 | 1 | 1 |
| 不明 | 18 | 34 | 41 |

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート結果(令和2年8月商工労働課)

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 | 231 | 57 | 109 |
| 雇用企業数 | 38 | 19 | 10 |
| 1企業あたり | 6.1人 | 3人 | 10.9人 |

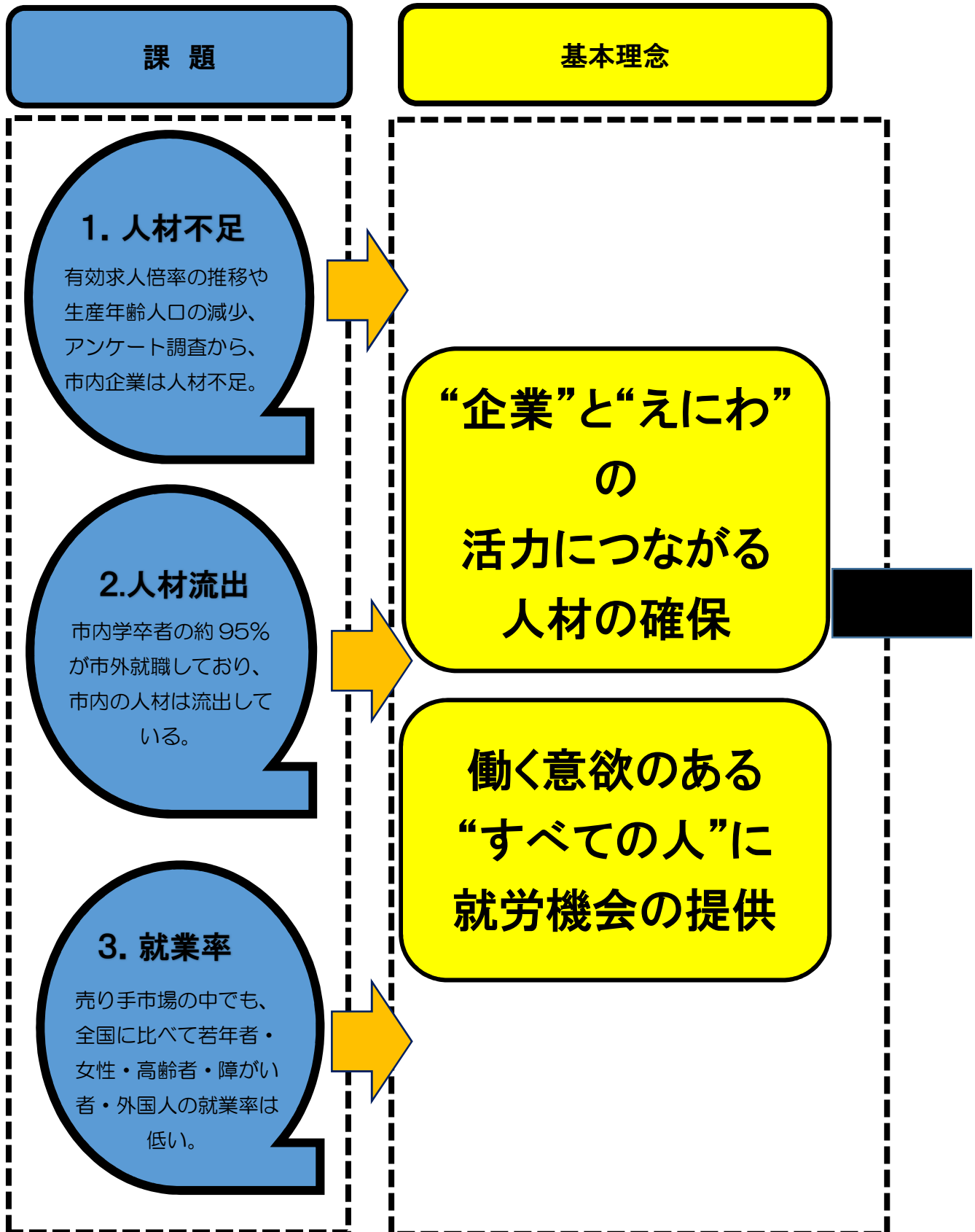
うち外国人研修・技能実習制度での人数

88

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート結果(令和2年8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

これまで国や道、市の事業は景気動向や低い有効求人倍率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、昨今の景気動向や有効求人倍率、そして市内企業のアンケート結果などからも売り手市場となっていました。しかし、当初計画の最終年度である令和2年度は新型コロナウイルス感染拡大により、社会的・経済的な影響が続いているため有効求人倍率は1を下回っていますが、千歳管内では製造業や建設業、介護や保育など一部の業種や職種の人材不足は続いている状況にあります。

このことから、本計画では雇用の創出に配慮しながら、引続き市内企業の人材確保対策に取り組むとともに、国や道と連携し、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。

平成30年度に実施した企業ヒアリングや令和2年度に実施したアンケート調査の結果から、企業概要のほかに「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P

Rしたいが、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、新型コロナウイルス感染症の感染状況も考慮し、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、市内新規学卒者の多くが市外へ就職している状況（人材流出）からも、企業の採用担当者を対象とした人材確保や定着の取り組みについてのセミナーの開催や、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。

平成30年度に実施した企業ヒアリングや令和2年度に実施したアンケート調査の結果からも、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。

平成30年度に実施した企業ヒアリングや令和2年度に実施したアンケート調査の結果から、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）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、採用力向上支援事業（個別相談による採用・定着の支援）、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 | 令和3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や、技能訓練に関する講習や補助金等の情報の周知を行うとともに、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、職場体験や学校での企業・職業説明会を行う。</p> |
| 着手時期 | 令和3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するとともに、国や道、さっぽろ連携中枢都市圏が実施する事業や制度（北海道働き方改革推進企業認定制度・さっぽろ圏奨学金返還支援事業等）の周知を行うことで就職を支援する。 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 テレワークや労働時間短縮など、働き方改革支援のための国や道の助成金等の周知を行い、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 | 令和3年度～ |

目 標 値

雇用(従業員)確保率の増

(令和元年度の独自調査で、「従業員が不足」と回答した企業の割合 37.2%が、次回調査時に減少すること。)

計画に対応する具体的な事業

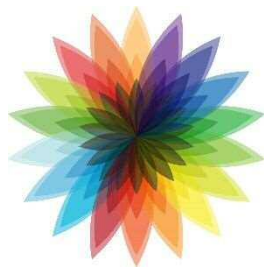
(R03.2現在)

| 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）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、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 | 市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（新規拡大は計画策定の平成30年度以降） | | | | |
|----------------------------|---|-------------------|----------------------------------|--|
| 番号 | 事業名 | 所管課 | 連携機関 | 具体的事業内容 |
| (1) | 【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。 |
| (2) | 【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 | 労働相談に訪れた市民に対し、ハローワークの相談員と連携し様々な働き方や職種等、きめ細やかな対応をすることで相談者の不安を解消し、求職活動に繋がります。 |
| (3) | 【継続】 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枠取りや特集により、市内企業の採用情報などの掲載を支援します。 |
| (4) | 【継続】 市内企業の情報を定期的に取りまとめた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た市のHPや公共施設等で周知します。 |
| (5) | 【継続】 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。 |
| (6) | 【継続】 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。 |
| (7) | 【継続】 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内外での効果的な場所で、年複数回実施します。 |
| (8) | 【継続】 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。 |
| (9) | 【継続】 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。 |
| (10) | 【新規】 企業の採用担当者向けIT活用についての講習会 | 商工労働課 | 国、道、通年雇用促進協議会 | 企業の採用担当者を対象としたIT活用に関する講習会の開催や、国や道が開催する各種セミナーの周知を行い、コロナ禍における採用力の向上を支援します。 |
| (11) | 【新規】 新規進出企業へのヒアリング・フォローアップ | 商工労働課 | | 新工業団地等の立地企業に対し、人材確保の状況についてヒアリングを行い、関係機関の紹介や市の支援制度について活用を促すことで支援を行います。 |
| (12) | 【継続】 合同企業就職説明会での農業者向け優先プースの提供 | 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プースの提供を行います。 |
| (13) | 【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、北海道が北海道社会福祉協議会に委託） |
| (14) | 【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、通年雇用促進協議会 | 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。 |
| (15) | 【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」を開設し、農業者の人手不足解消に対する支援を実施します。 |
| (16) | 【継続】 市内大学生及び専門学校生等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 | 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への斡旋依頼を実施します。 |
| (17) | 【継続】 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 | 自衛隊札幌地方協力本部、隊友会 千歳・恵庭地域支援センター | 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。 |
| (18) | 【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。 |
| (19) | 【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。 |
| (20) | 【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。 |
| (21) | 【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。 |
| (22) | 【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。 |
| (23) | 【新規】 保育士就労支援事業 | 子育て支援課 | 保育事業所 | 市内保育施設等の新規採用者に対して支援金を給付します。 |
| (24) | 【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。 |
| (25) | 【継続】 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。 |
| (26) | 【継続】 札幌U・I・Jターンの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ターンの就職センターを広域的に活用し、市内企業とU・I・Jターンの移住者のマッチングを図ります。 |
| 番号 | 事業名 | 所管課 | 連携機関 | 具体的事業内容 |
| (27) | 【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。 |
| (28) | 【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。 |
| (29) | 【新規】 技能者育成支援 | 商工労働課 | ハローワーク、関係団体 | 技能訓練に関する講習や補助金等の情報を周知することで、技能者の育成を支援します。 |
| (30) | 【継続】 各小学校児童による市内企業見学 | 教育総務課 | 教育委員会、学校 | 小学生が市内企業を見学し、地元就職の心を育みます。 |
| (31) | 【継続】 各中学校生徒による職場体験学習 | 教育総務課 | 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。 |
| (32) | 【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。 |
| (33) | 【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、サービスの質と職員の資質向上を目的に研修会を開催します。 |
| (34) | 【継続】 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を発信する方法を検討します。 |
| (35) | 【継続】 有給インターンシップ事業の調査研究 | 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。 |
| (36) | 【継続】 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。 |
| 番号 | 事業名 | 所管課 | 連携機関 | 具体的事業内容 |
| (37) | 【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。 |
| (38) | 【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。 |
| (39) | 【継続】 ジョブガイドを活用した女性向け相談会等 | 商工労働課 | ハローワーク | ジョブガイドを活用し、女性向けに就職支援を目的とした事業を実施します。 |
| (40) | 【新規】 さっぽろ連携中核都市圏における奨学金返済事業 | 商工労働課 | 企業、札幌市 | 地元に着定する若者を増加させることを目的とした奨学金返済事業について周知を行い、地元企業への就職を支援します。 |
| (41) | 【継続】 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 | 商工労働課 | セブン&アイ・ホールディングス | 高齢者へレジ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。 |
| (42) | 【継続】 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、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・外国人等の雇用に関するセミナーの開催及び、国や道などが開催する各種セミナーの周知を行います。 |
| (43) | 【継続】 障がい者と農業の連携（農福連携） | 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。 |
| (44) | 【継続】 障がい者総合相談支援センター（e-ふらっと）の設置 | 障がい福祉課 | e-ふらっと | 障がい者の就労に関する相談や支援を行います。 |
| (45) | 【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、経済的自立に繋がります。 |
| (46) | 【継続】 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。 |
| (47) | 【継続】 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。 |
| (48) | 【新規】 農業における外国人技能実習生の受入環境整備事業 | 農政課 | 農業関係者 | 冬期作業の確保や就労環境の整備により、農業における外国人技能実習生の受け入れを進めるために課題を調査し、新たに外国人技能実習生の受け入れを希望する農業者のサポート事業を実施します。 |
| (49) | 【継続】 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。 |
| (50) | 【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。 |
| (51) | 【継続】 従業員の子育て支援に関する相談対応 | 商工労働課 | 企業 | 従業員の子育て支援に関する相談対応や、優良事例や各種支援制度の紹介等を行います。 |
| (52) | 【継続】 通勤用共同運行バスの調査研究 | 商工労働課 | 企業 | ニーズ調査に基づき、運行希望のあった企業同士を引き合わせ（マッチング）することで、具体的な運航の可能性・手段について検討します。 |
| (53) | 【継続】 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。 |

※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

(令和3年3月)