資料№.２	経済建設常任委員会所管事務報告資料 令和８年１０月７日【経済部商工労働課】

第４期恵庭市人材確保計画の策定について（中間報告）

1. 策定の背景・必要性

第 3 期計画の目標値は「従業員が不足」と回答した企業割合を令和 5 年度の 61.6%より改善することとしていましたが、令和７年度に市が実施した「労働状況調査」では「不足」又は「将来的に不足」と回答した企業の割合が 76%となったため、第４期計画を策定する必要があると判断しました。

2. 社会情勢の変化（新たな視点の前提）

千歳・恵庭地域の有効求人倍率は令和 8 年 7 月時点で 0.87 倍と 1 倍を下回っており、求職に対して求人の動きにやや弱さがみられます。物価高・資材高騰による企業のコスト負担増や DX による省力化などを背景に、全道的に求人数は減少傾向にあります。

その一方で、業種による偏りが大きく、「労働状況調査」によると、労働力が「不足している」と回答した事業所は建設業が 55.6%と最も多く、次いで製造業 43.8%、運輸・通信業 42.9%の順となり、一部の業種では人手不足が加速しています。

また、ファイターズファーム施設の移転先が本市に内定し、施設開業によりまちの状況が様変わりする見込みです。

3. 第４期計画の「考え方」の案

社会情勢の変化に応じ、柔軟な計画の見直しを進めます。

基本理念「働く意欲のあるすべての人に就労機会の提供」は第 3 期のものを継承しつつ、業種ごとの人材需給の差に対応したきめ細やかな対策を強化することを検討しております。

新たな視点（案）	内容（案）
業種別の需給差に応じた重点支援	全体の求人は弱含みの一方、不足感の強い業種へ採用支援を重点化。
周辺大型プロジェクトへの対応	半導体関連企業の進出等による人材需要が市内企業の人材確保に及ぼす影響を踏まえた対策を強化。
ファイターズファーム施設開業を機とした雇用創出	まちの状況が様変わりする機会を、雇用・人の流れの好機として活かす視点を新設。
キャリア教育の推進	現計画では人材育成が、短期…労働者の育成、長期…学生のキャリア教育の２つの意味が含まれているため、わかりやすくするように修正。
定着に向けた環境整備	人材の確保と併せてすでに就職している従業員の定着（離職防止）を支援することについて追記。各種ハラスメント対策等について追記。