

第3期恵庭市人材確保計画の策定について

<経緯>

令和6年2月9日 恵庭市人材確保計画推進委員会にて素案について了承をいただく。

<第2期からの主な変更点>

| ページ | 変更箇所 | 変更内容 |
|--------------|---------------------------------------|---|
| 第1部 P1~2 | 1 恵庭市人材確保計画策定の趣旨 | 現状に合わせた文言の修正・追加・削除 |
| | 3 計画期間 | 令和6年度から令和8年度までとするため、文言の修正・追加、表の変更 |
| 第2部 P3~5 | 1 市内企業の人材不足 | 令和5年度に実施したアンケート結果の記載に変更、現状に合わせた文言の修正・追加・削除、表の変更 |
| | 2 市内学卒者等の市外流出（人材流出） | 現状に合わせた文言の修正・削除、表と図の変更 |
| | 3 就業率（若年者・女性・高齢者・障がい者・外国人など） | 令和2年度国勢調査及び、令和5年度に実施したアンケート結果の記載に変更、現状に合わせた文言の修正・追加・削除、表の変更 |
| 第3部 P6~11 | 施策体系の図中 恵庭市が展開する事業 1.マッチング機会の提供 | （6）「恵庭市中小企業振興審議会」からの意見に基づく『事業の実施』を追加 |
| | 施策体系の図中 恵庭市が展開する事業 2.多様な働き手の確保 | （4）就職氷河期世代の就労環境の整備 （5）障がい者の就労環境の整備 上記2項目を追加 |
| | 2 計画の方向性 | ・現状に合わせた文言の修正 ・上記施策体系の図の変更と同様に項目の追加変更 |
| | 3 具体的な施策と目標値 | ・上記、施策体系の追加に伴い変更 ・(1)~(3) 着手時期を「令和6年度～」に変更 ・(2)目標値～従業員が不足していると回答した企業の割合の減 ↓(令和5年度の調査で従業員が不足している」と回答した企業の割合 61.6%が、次回調査時において減少すること。)に変更。 |

<今後の予定>

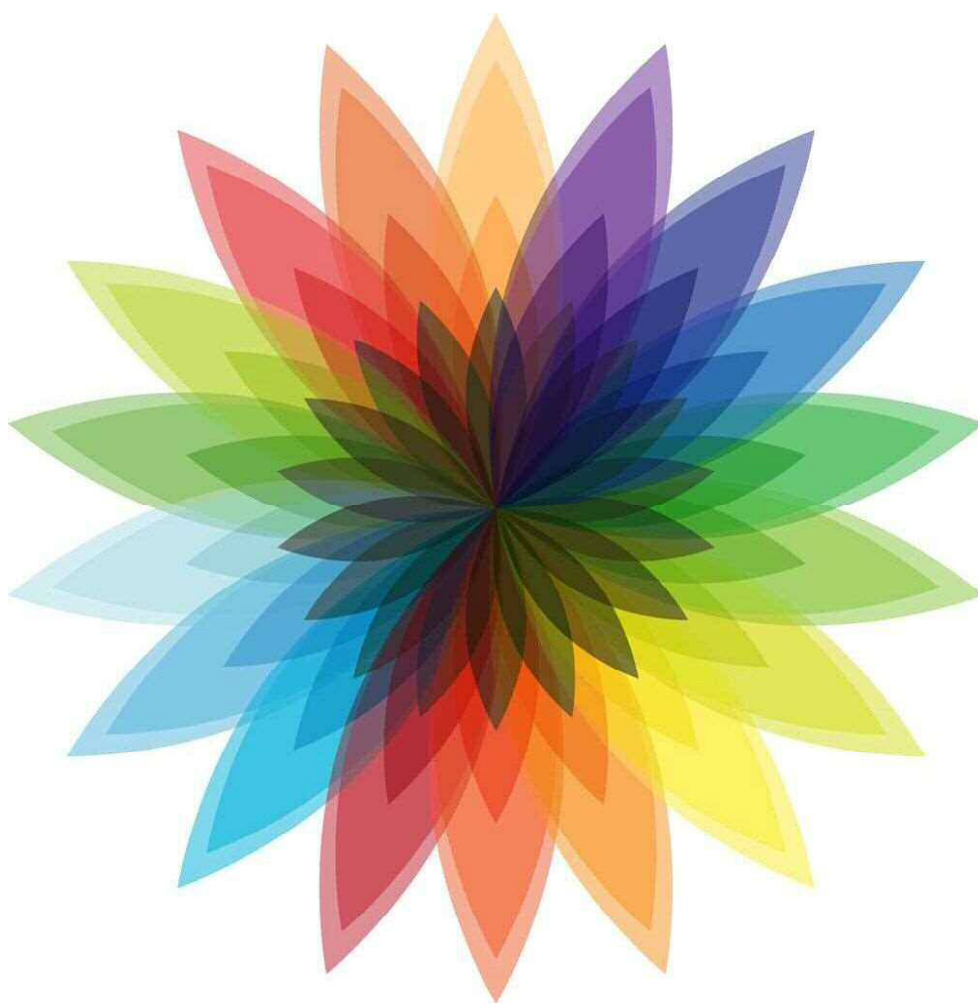
本委員会でのご議論を踏まえ、計画を成案化いたします。

【案】

第3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6年度～令和8年度)



恵庭市経済部商工労働課

(令和6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） | 4 |
| 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症の拡大が有効求人倍率の低下に影響を与えた時期もありました。また、千歳管内（恵庭市・千歳市）の有効求人倍率は令和4年9月から1.0倍を超えていましたが、令和5年2月以降は1.0倍を切る水準で推移し、10月には0.97倍となっています。

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。

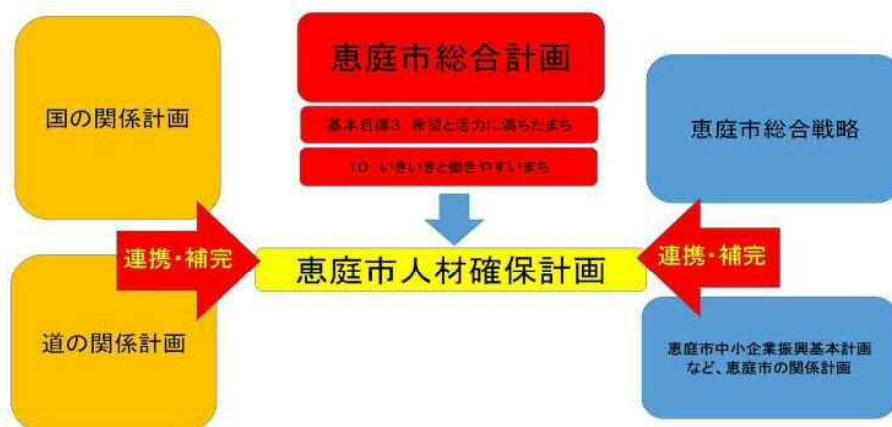
また、国立社会保障・人口問題研究所が令和5年4月に公表した「日本の将来推計人口」によると、外国人の入国超過増により人口減少の進行はわずかに緩和するものの、少子高齢化の進展に伴い引き続き生産年齢人口（15～64歳）の減少が予想されています。

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、この地区に立地した企業は多くの労働力を必要としています。

令和3年度に策定した人材確保計画の最終年度である令和5年度は、これまで新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から中止や延期を余儀なくされていた企業の活動が再開し、雇用の回復や企業進出を見据えた人材確保を改めて図る必要があります。また、隣接する千歳市に次世代半導体工場が立地する事による人材確保への影響が懸念されております。

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つながる計画を策定しました。

2 計画の位置付け



3 計画期間

第2期計画は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5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3期恵庭市人材確保計画**を策定しました。

当計画は、**エネルギー価格や物価高騰**による事業への影響や、新たに進出した企業の操業が**開始されたことから**、恵庭市総合計画後期基本計画（第3次実施計画）の**期間中である令和6年度から令和7年度の2年間、及び令和8年度の3年間**とします。

| | H27 | H28 | H29 | H30 | R01 | R02 | R03 | R04 | R05 | R06 | R07 | R08 |
|---------------|-----------|------|------|---------|------|----------|----------|------|---------|----------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 恵庭市人材確保計画 | | | | 3年間 | | | 3年間(第2期) | | | 3年間(第3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・道等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有効求人倍率の内、**恵庭・千歳地区において、令和5年2月以降は1を下回っており、新型コロナウイルス感染症の収束以降も、人件費高騰に伴う求人数の絞りこみ等の影響により、雇用情勢は停滞している状況にあります。**

しかしながら、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5年度実施した市内320企業へのアンケート調査（回答企業数99社：回収率30.9%）では61.6%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。**（注）前回調査とは調査対象を拡大したため、単純比較は出来ません。

有効求人倍率の推移

| | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年10月 |
|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 全国 | 1.25 | 1.38 | 1.46 | 1.41 | 1.01 | 1.05 | 1.19 | 1.19 |
| 全道 | 1.04 | 1.11 | 1.17 | 1.19 | 0.96 | 0.98 | 1.09 | 1.02 |
| 恵庭・千歳 | 0.91 | 1.00 | 1.08 | 1.11 | 0.76 | 0.76 | 0.94 | 0.97 |

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 | 14,584 | 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5年度 | 0社 | 61社 (61.6%) | 38社 (38.4%) | — | 99社 (100.0%) |
| 令和4年度 | — | 69社 (38.1%) | 50社 (27.6%) | 62社 (34.3%) | 181社 (100.0%) |
| 令和2年度 | 0社 (0.0%) | 26社 (41.3%) | 37社 (58.7%) | — | 63社 (100.0%) |
| 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%) |

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5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2校、さらに高等学校が3校ありますが、令和4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2.8%、専門学校生では3.2%、高校生は13.7%と、全体で4.7%に留まっています。

また、本市の昼夜間人口比率（R2国勢調査）は、93.0%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取れます。

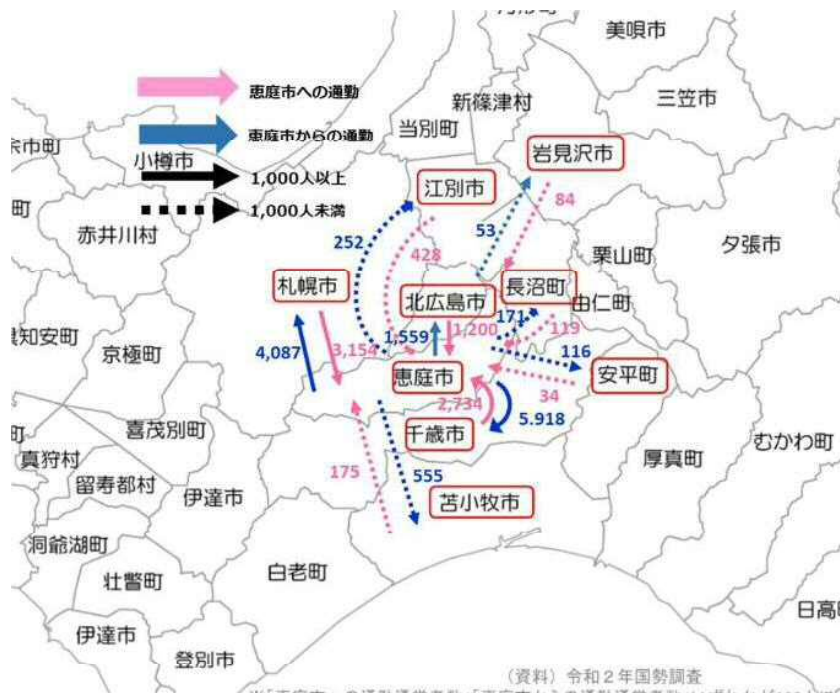
市内学卒者全体の就業地別就職率

(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 | 189 | 17 | 4 | 3 | 97 | 68 | 389 |
| 専門学校生 | 6 | 50 | 5 | 1 | 4 | 83 | 40 | 189 |
| 高校生 | 16 | 23 | 25 | 0 | 4 | 43 | 6 | 117 |
| 合計 | 33 | 262 | 47 | 5 | 11 | 223 | 114 | 695 |

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|------|
| 大学生 | 2.8% | 48.6% | 4.4% | 1.0% | 0.8% | 24.9% | 17.5% | 100% |
| 専門学校生 | 3.2% | 26.5% | 2.6% | 0.5% | 2.1% | 43.9% | 21.2% | 100% |
| 高校生 | 13.7% | 19.7% | 21.4% | 0.0% | 3.4% | 36.8% | 5.1% | 100% |
| 合計 | 4.7% | 37.7% | 6.8% | 0.7% | 1.6% | 32.1% | 16.4% | 100% |

令和4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(R05.5商工労働課調べ)



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。

令和2年国勢調査によると若年者(15~34歳)就業率は、55.6%(全国:54.6% 全道:54.6%)と全国平均を上回っているものの、女性の就業率は44.5%(全国:46.5% 全道:43.8%)と高い状況にありません。また、令和5年度に実施した市内の工

業団地等に立地する320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高齢者70.7%（回答企業数99社のうち70社）、障がい者24.2%（回答企業数99社のうち24社）、外国人18.2%（回答企業数99社のうち18社）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。外国人労働者の受入れについては、入管法の改正に伴い、国では令和元年度に新たに創設した在留資格「特定技能」の対象分野を令和5年度に拡大するなど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など、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 | 24,065,304 | 913,231 | 14,081 |
| 就業者B | 13,141,067 | 498,560 | 7,824 |
| 就業率B/A | 54.6% | 54.6% | 55.6% |

令和2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 | 56,160,102 | 2,462,062 | 31,839 |
| 就業者B | 26,141,918 | 1,077,280 | 14,153 |
| 就業率B/A | 46.5% | 43.8% | 44.5% |

令和2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 | 70 | 24 | 18 |
| 上記の割合 | 70.7% | 24.2% | 18.2% |
| 無 | 27 | 67 | 74 |
| 不明/検討中 | 2 | 8 | 7 |

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート結果(令和5年10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 | 18 | 11 | 10 |
| 維持 | 62 | 51 | 50 |
| 縮小 | 6 | 5 | 3 |
| 不明 | 13 | 32 | 63 |

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート結果(令和5年10月商工労働課)

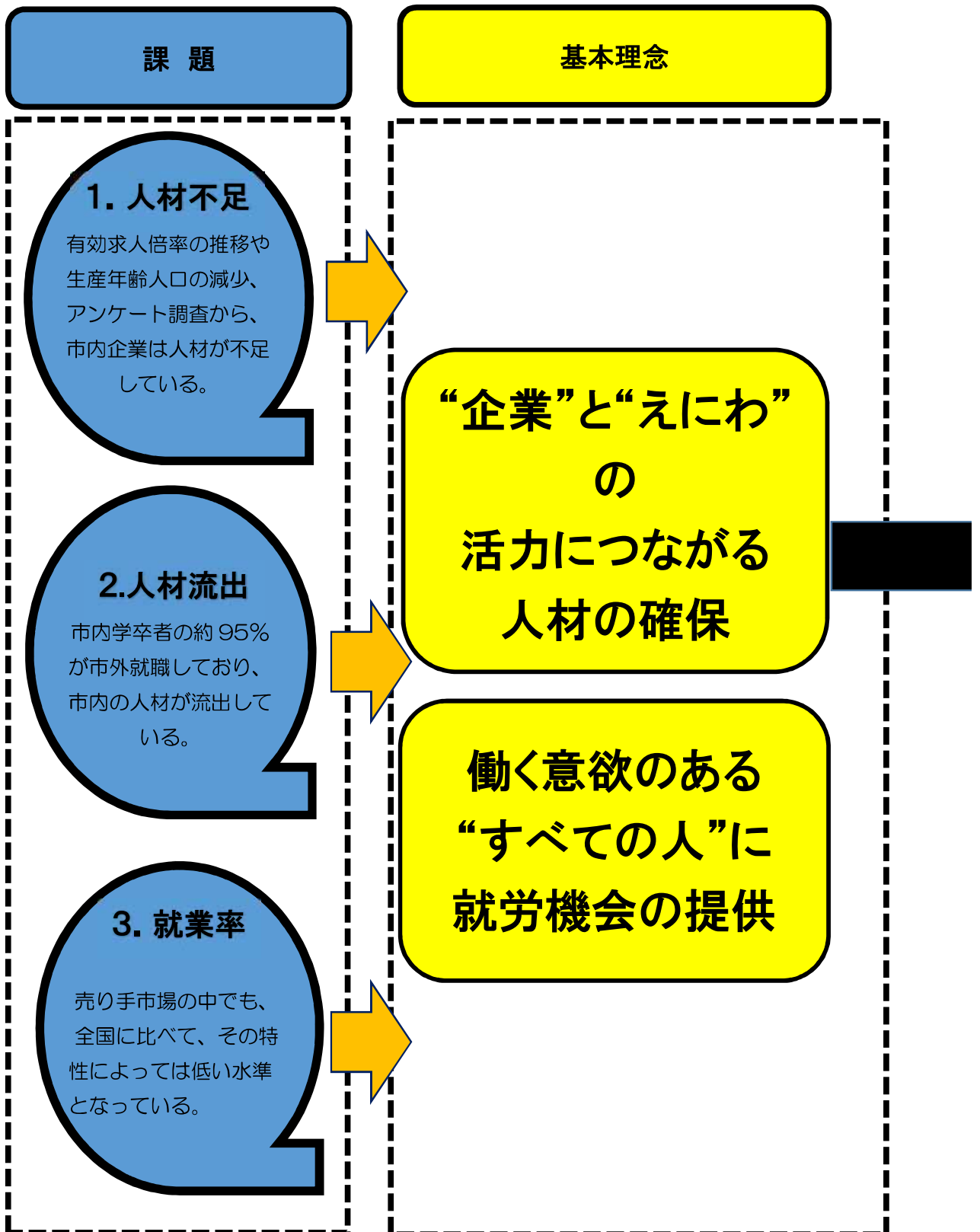
1企業あたりにおける高齢者・障がい者・外国人の雇用状況

| | 高齢者 | 障がい者 | 外国人 |
|--------|------|------|------|
| 雇用者数 | 436 | 120 | 162 |
| 雇用企業数 | 70 | 24 | 18 |
| 1企業あたり | 6.2人 | 5.0人 | 9.0人 |

| | |
|--------------------|-----|
| 上記外国人のうち技能実習生の人数 | 113 |
| 上記外国人のうち特定技能実習生の人数 | 30 |

恵庭市内企業の人材確保に関するアンケート結果(令和5年10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
- (6) 「恵庭市中小企業振興審議会」からの意見に基づく事業の実施

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・外国人の就労環境の整備
- (3) 働きやすい環境の整備
- (4) 就職氷河期世代の就労環境の整備
- (5) 障がい者の就労環境の整備

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

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5年度は物価高騰などにより、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。

令和5年度に実施したアンケート調査の結果から、**自社の人材確保・人材定着について、市に実施してほしい事業として「正社員向け、高卒者向けの合同企業説明会」の開催**

との回答が多くありました。企業と求職者が直接、対話できる合同企業就職説明会については実施手法を検証しながら、工夫を重ね実施する必要があります。また、市内新規卒者の多くが市外へ就職している現状からも、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、アドバイスを授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
- ⑥恵庭市中小企業振興審議会からの意見に基づく事業の実施

(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。

令和5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向いての企業・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。

また、人手不足の状況を解消するため、外国人を雇用する企業が増えている現状から、外国人が働きやすい職場環境づくりが重要となってきます。

令和5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・外国人の就労環境の整備
- ③働きやすい環境の整備
- ④就職氷河期世代の就労環境の整備
- ⑤障がい者の就労環境の整備

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（ハローワーク千歳）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（ハローワーク千歳）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> <p>⑥恵庭市中小企業振興審議会からの意見に基づく事業の実施 恵庭市中小企業振興審議会から提案いただいた内容に基づく事業の実施可否を検討し、実施可となったものを実施する。</p> |
| 着手時期 | 令和6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6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（ハローワーク千歳）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・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、高齢者や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。 ④就職氷河期世代の就労環境の整備 いわゆる就職氷河期世代の取組みについて、ハローワークで実施している取組みの周知に努めます。 ⑤障がい者の就労環境の整備 令和5年度に実施したアンケートでは、障がい者を雇用していると回答した企業が6.0ポイント減少していることから、関係機関と協議した取組みを実施する。 |
| 着手時期 | 令和6年度～ |

目標値

雇用(従業員)確保率の増

(令和5年度の独自調査で、「従業員が不足」と回答した企業の割合**61.6%**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

(R05.12現在)

| 恵庭市が展開する事業 | |
|--------------------------------|--|
| 1. マッチング機会の提供 | |
| (1) 地域職業相談室の増設 | 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（ジョブアドバイザーENWA）の増設。 |
| (2) 市内企業の情報発信 | 移住・定住と連携し、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、農業など有求人応募が難しい業種に対する採用支援を行う。 |
| (5) UI・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。 |
| (6) 恵庭市中小企業振興審議会からの意見に基づく事業の実施 | 恵庭市中小企業振興審議会から届いた内容に基づく事業の実施可否を検討し、実施可能となったものを実施する。 |
| 2. 人材育成の推進 | |
| (1) 技能者育成・資格取得の推進 | 技能者育成表彰などによる技能者の奨励とともに、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・外国人の就労環境の整備 | 企業の採用担当者向け高齢者・外国人などの特性を把握し、柔軟な取組を行うことで、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 | 市内の各所管で各団体・企業と協力し、企業イメージの向上を図るとともに、働きやすい環境を整備する。 |
| (4) 就職氷河期世代の就労環境の整備 | いわゆる就職氷河期世代の就職に際する取組について、ハローワークで実施している取組の内部に努める。 |
| (5) 障がい者の就労環境の整備 | 企業の採用担当者向け障がい者の特性を理解してもらった取組を行うほか、多様な働き手の就労環境を整備する。 |

| 具体的な事業（新規拡大は計画策定の平成30年度以降） | | | | |
|--|--|-----------------|--|---|
| № | 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） | 高工労働課 | 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増設し、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 | 高工労働課 | 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】 求人サイト・情報誌などへの市内企業情報の発信 | 高工労働課 | 高工会議所、関係団体 | 求人サイトや情報誌の取り扱いや掲載により、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市の中・公共施設等で周知 | 高工労働課 | 高工会議所、関係団体 | 市内企業の情報を定期的に取りまとめた市の中・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 | 高工労働課 | 高工労働課、まちづくり推進課 | 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 | 高工労働課 | 高工労働課、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 | 高工労働課 | 高工労働課、ハローワーク | 合同企業就職説明会を市内内外で効果的な場として、年毎に実施します。 |
| (8) | 【継続】 ハローワークの協力による雇用保険受給者や企業マッピング | 高工労働課 | 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 | 高工労働課 | 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向上をします。 |
| (10) | 【継続】 企業の採用担当者向けDX・IT活用についての講習会 | 高工労働課 | 国、道、通年雇用促進協議会 | 企業の採用担当者対象として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) | 【継続】 新規進出企業へのヒアリング・フォローアップ | 高工労働課 | 高工労働課 | 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業者向け優先プールの提供 | 高工労働課 | 職業関係者 | 合同企業就職説明会などで優先的にプールの提供を行います。 |
| (13) | 【継続】 医療・介護・福祉事業合同企業就職説明会 | 高工労働課 | ハローワーク、通年雇用促進協議会 | 季節労働者対象に医療・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。 |
| (14) | 【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」及び「マッチングアプリ」(daywork)による農業業への労働力確保 | 農政課 | JA道央 | 道央の農業者からの人材依頼に対し、無料職業紹介の「アグリサポート事業」及び「マッチングアプリ」(day work)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。 |
| (15) | 【継続】 保育士再チャレンジ説明会・保育施設合同説明会 | 福祉課 | 保育事業所 | 保育士合同説明会や、実際に職場見学した保育士の方からの説明会などを実施します。 |
| (16) | 【継続】 保育士等人材バンク制度 | 幼児保育課 | 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。 |
| (17) | 【継続】 保育士・調理師の求人広告掲載 | すみれ保育園 | 保育事業所 | 情報誌へ求人広告を掲載します。 |
| (18) | 【継続】 保育所の優先利用制度 | 幼児保育課 | 保育事業所 | 保育士勤務の方の入所を優先します。 |
| (19) | 【継続】 保育士現場体験セミナー | すみれ保育園 | 保育事業所 | 保育士の職場体験支援の1日体験セミナーを行います。 |
| (20) | 【継続】 保育士就労支援事業 | 幼児保育課 | 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。 |
| (21) | 【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 | 高工労働課 | 高工労働課、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。 |
| (22) | 【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 | 高工労働課 | 高工労働課、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。 |
| (23) | 【継続】 札幌UIターン就職センターの広域利用 | 高工労働課 | 札幌市、企業 | 札幌市が設置するUIターン就職センターを広域的に活用し、市内企業とUIターン移住者のマッチングを図ります。 |
| (24) | 【新規】 恵庭市中小企業振興審議会から提案された事業 | 高工労働課 | 高工労働課、関係機関 | 恵庭市中小企業振興審議会から提案頂いた内容に基づく事業の実施可否を検討し、実施可能となったものを実施します。 |
| 事業名 | 所管課 | 連携機関 | 具体的事業内容 | |
| (25) 【継続】 技能功労者表彰 | 高工労働課 | 高工労働課、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。 | |
| (26) 【継続】 通年雇用促進協議会での資格取得助成 | 高工労働課 | 通年雇用促進協議会 | 季節労働者向けに通年雇用化を促します。 | |
| (27) 【継続】 技能者育成支援 | 高工労働課 | ハローワーク、関係団体 | 就職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。 | |
| (28) 【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。 | |
| (29) 【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。 | |
| (30) 【継続】 ハローワークと共催の高校生向け合同就職説明会 | 高工労働課 | 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。 | |
| (31) 【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 | 介護施設事業者を対象に、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。 | |
| (32) 【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 | 母の抱く手となる若年者（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や魅力を伝えます。 | |
| (33) 【継続】 有給インターンシップ事業の調査研究 | 高工労働課 | 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。 | |
| (34) 【継続】 教育機関での市内企業説明会 | 高工労働課 | 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 | 具体的事業内容 | |
| (35) 【継続】 ハローワークと共催の高校生向け合同就職説明会（再掲） | 高工労働課 | ハローワーク | 就職活動前の高校生に市内企業の就職説明会を実施します。 | |
| (36) 【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 | 高工労働課 | ハローワーク | 女性向けに職種関係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。 | |
| (37) 【継続】 ジョブガイドを活用した女性向け相談会等 | 高工労働課 | ハローワーク | ジョブガイドを活用し、女性向けに就業支援を目的とした事業を実施します。 | |
| (38) 【継続】 さっぽろ圏域中絶都市圏における奨学金返済事業 | 高工労働課 | 企業、札幌市 | 地元で定着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。 | |
| (39) 【継続】 セフン&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 | 高工労働課 | セフン&アイ・ホールディングス | 高齢者向けにシフト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。 | |
| (40) 【継続】 企業の採用担当者向け高齢者・障がい者・外国人等の雇用に関するセミナー開催 | 高工労働課 | 高工労働課、ハローワーク | 企業の採用担当者対象に高齢者・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。 | |
| (41) 【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。 | |
| (42) 【継続】 老人クラブの情報提供 | 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。 | |
| (43) 【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 | 職業関係者 | 市内の一級農業者が参加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農家のある農業者に手帳などを提供し、導入時の支援を図ります。 | |
| (44) 【継続】 農業における外国人技能実習生及び特定技能外国人の導入環境整備事業 | 農政課 | 職業関係者 | 外国人技能実習生及び特定技能外国人の導入環境整備及び生活面でのサポートに対して継続して支援を行います。 | |
| (45) 【継続】 ハローワークと共催のシニア向けセミナー | 高工労働課 | 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。 | |
| (46) 【新規】 多文化共生事業 | 企画課 | えいわ外国人サポートクラブ | 市内在住の外国人を支援し、会場のほかから日本語指導員を自薦する「日本語むらび」を開催します。日本語を話せるとともに、日本人の人間性が伝わることで、地域や会社内でのコミュニケーションに役立つことが出来ます。 | |
| (47) 【継続】 合同企業就職説明会でのシニア枠の設置 | 高工労働課 | 高工労働課、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。 | |
| (48) 【継続】 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。 | 高工労働課 | 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。 | |
| (49) 【継続】 通勤用共同運行バスの調査研究 | 高工労働課 | 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、具体的な通勤の可能性・手段について検討します。 | |
| (50) 【継続】 繁忙期企業と若年者のマッチング | 高工労働課 | 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。 | |
| (51) 【新規】 ハローワークなどで実施している就職氷河期世代の取組の周知 | 高工労働課 | ハローワーク | ハローワークなどで実施している就職氷河期世代の取組の周知を行います。 | |
| (52) 【継続】 障がい者と農業との連携（無償連携） | 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。 | |
| (53) 【継続】 障がい者総合相談支援センター（e-らっど）の設置 | 障がい福祉課 | e-らっど | 障がい者の就労に関する相談や支援を行います。 | |
| (54) 【継続】 企業の採用担当者向け障がい者雇用セミナー開催 | 高工労働課 | 高工労働課、ハローワーク | 企業の採用担当者対象に障がい者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セミナーの周知を行います。 | |

※予算要求している事業は内容が変更となる場合があります。
※上記のほか、人材確保計画以外で各種計画に基づき、事業を実施します。



恵庭市経済部商工労働課

(令和6年3月)