令和６年（2023 年）３月２２日

令和５年度（2023 年度）第２回宗谷地域雇用ネットワーク会議 NEXT　議事録

北海道宗谷総合振興局

１　日　時　令和６年（2024 年）２月２８日（水）13：30～15：00
２　場　所　宗谷合同庁舎４階大会議室及びオンライン（ZOOM）
３　出席者　別添「出席者名簿」のとおり
４　内　容　以下のとおり

（１）議　題

①最近の雇用・失業情勢及び新規高等学校卒業者の職業紹介状況等について

・稚内公共職業安定所から説明（資料１）

○小間統括職業指導官

稚内公共職業安定所からは、最近の雇用失業情勢及び新規高等学校卒業者の職業紹介状況等についてご報告申し上げる。本日説明するにあたり、いくつか用語の説明をしておくと、「常用雇用期間」とは雇用規約において雇用期間の定めがない、または、４ヶ月以上の雇用期間が定められている仕事のことを言い、季節労働については含まれていないことを申し添える。次に、「月間有効求人倍率」とは、１人の有効求職者数に対しどれだけの有効求人数があるかを示す指標であり、求人倍率が高ければ高いほど求職者側は仕事に就きやすく、採用側が苦労するということを示している。また、本日説明する資料の数値は、ハローワーク稚内の管轄である１市１村７町（稚内市、猿払村、豊富町、礼文町、利尻町、利尻富士町、幌延町、遠別町、天塩町）のものとなっており、同じ宗谷総合振興局内の枝幸町、中頓別町、浜頓別町は、ハローワーク名寄の管轄となるため、ご注意いただきたい。

最近の雇用失業情勢について、直近 1 年間の求人倍率の推移を見ると、ハローワーク稚内の令和５年 12 月の有効求人倍が 2.40 倍と非常に高い数字となっている。過去の求人倍率を確認していくと、リーマンショックの影響を受けた平成 20 年から 22 年度くらいで約 0.4～0.5 倍前後であり、逆にバブル期と言われたいわゆる好景気の時代のところでも、0.8 倍、0.7 倍ぐらいの水準だったことを踏まえると、２倍越えがいかに高い数値か、理解していただけるかと思う。公共職業安定所別の有効求人倍率を見ても、北海道の中でハローワーク稚内が令和５年 12 月時点で一番高い数値となっている。前年同月の令和４年 12 月は、一番高いのはハローワーク稚内ではなく、根室、紋別、岩内、留萌に続いて５番目の求人倍率だったが、令和５年５月から７期連続でハローワーク稚内が一番高い求人倍率となっている。

求職者数、求人者数の推移においては、月間有効求人数は北海道全体では減少傾向にあるが、月間有効求職者数は北海道全体では増加傾向にある。一方、ハローワーク稚内管轄では、求人も求職も両方減少傾向があるが、求職者数の減り方が大きいという状況になっている。次に、新規求人数の産業別の４月～12 月の累計を見ていくと、減っている主な産業が、鉱業、砕石業、砂利採取業。

それから学術研究専門技術サービス業、宿泊、飲食業などになっている。特に電気ガス供給業、水道業、運輸郵便業、医療福祉などでは増加している。なお、農林・漁業協同組合などの複合サービス業、あとはサービス業（他に分類されないもの）、これは警備業であるが、こちらは増加をしている。

職業別求人求職状況については、資料④―１の「求人・求職バランスシート」という求人と求職のミスマッチを示す一つの指標であるが、こちらの北海道労働局分のグラフが正しくは令和 5 年 12 月のため、資料の訂正をお願いする。その中で、専門技術、サービス、保安、警備業、建設、農業などで高い求人倍率となっており、事務職や軽作業は低い求人倍率になっている。建設業の中でも建築技術者、土木技術者や、医療の中でも看護師、医療技術者などが、専門技術の職業に含まれており、ホームヘルパーやケアワーカーはサービスの職業に含まれている。ハローワーク稚内管内のバランスシートでも高低の傾向は同じであり、事務職、軽作業では求人倍率が低く、逆に保安、建設、運輸などで非常に高い求人倍率ということになっている。先ほどの北海道労働局のバランスシートと異なり特徴的なのが、専門技術の求職者数が少ないため、専門技術職の分野で、求人倍率が非常に高い倍率になっている。資料としては付けていないが、ハローワーク稚内、北海道労働局の年齢別の求職者数を見ると、いずれも 40 代 50 代の求職者が多いが、ハローワーク稚内管内では特に若い方が少なく、逆に 65 歳以上の求職者も 40 代、50 代ほどではないが結構いるという状況。キャリア形成などの観点から、若い人材求める企業が多いかと思うが、いわゆる氷河期世代や 40 代、50 代の採用を検討していただきたいと思うし、働く意欲や能力の高い高齢求職者の方も多いため、高齢求職者の活用もぜひ考えていただきたいと日頃から思っているところ。

ハローワーク稚内の一般職業紹介状況については、4 月～12 月の累計の比較で、新規求職申込件数、月間有効求職者数の数字が落ちているが、紹介件数と充足数は前年比でまだプラスになっている。ハローワーク稚内では、求職者支援の場面においては、オンラインサービスの活用や、求職者担当制によるカウンセリング、職種の幅を広げた応募求人の提案など、積極的に行っている。具体的には、事務職や軽作業を希望する求職者が多いが、なぜ事務職や軽作業を応募するのかをカウンセリングで紐解いていくと、介護や警備など、他の職種にも応募する可能性が出てくることがあるため、そういった場面で自薦以外の職種を広げた応募求人の提案などの切り口から支援を行っている。また、求人者と求職者のマッチング機会の増大するために、ハローワークの会議室を利用した会社説明会の開催なども行っているほか、今後は、紹介スタッフが職場、求人事業所を訪問し、採用担当者の方から直接話を聞いて採用イメージを明確化して、1 人でも多くの方に、求人者の魅力を伝えて、マッチングにつなげていく取り組みを行っていきたいと思っている。事業所訪問のお願いを求人者にすることがあると思うが、ぜひご協力をお願いしたい。

今回資料を付けていないが、ハローワークの会議室で説明会をしませんかというリーフレットをホームページ等に掲載をしている。今年度も、ハローワークの会議室で説明会行って採用に結びついたという事例があった。また、賃金や休日などに関する応募条件の緩和を行った求人については、条件緩和求人ということで、求人情報宗谷に再掲をして、求職者の皆様の目に触れる機会を増やす取組も行っている。

令和 6 年 3 月の新規高等学校卒業者の職業紹介状況については、求人数、求職者数、求人倍率の平成 27 年からの比較をすると、求職者が減ってきて求人数が増えてきたことに伴い、求人倍率

が右肩上がりで上がってきており、それは北海道労働局全体でも同じ状況。令和5年12月の産業別の管内求人受理状況と就職内定状況については、管内の求人への内定の内訳になっているため、管外や道外に内定した方の数字は入っていない。最も割合が高い産業は、管内求人数、管内就職内定者数ともに建設業となっている。職業別に見た管内求人の受理状況就職内定状況としては、充足の割合の高い職業は事務職、専門、技術、管理、サービスなどとなっている。なお、今年度は特に就職者数の減少は顕著であった。なお、ハローワーク稚内の管轄では、進路指導の先生を初め学校関係者の皆様のご尽力、宗谷総合振興局をはじめ教育局や関係機関の皆様のご協力と管内の求人者様のご理解によって、ここを何年も内定率100%となっている。また、ハローワークの支援が必要な生徒などがいれば、ぜひご相談をいただきたい。

次に、今年度の新規学卒者合同企業説明会の開催状況については、例年同様、稚内市、宗谷総合振興局、稚内商工会議所、稚内地方職業訓練協会との共催により、新規学卒者合同企業説明会を開催したところ。開催日時は夏休み前の7月21日、場所は例年同様サフィールホテルで開催した。今年度の参加企業数は36企業40事業所で、参加生徒数が32名だった。令和4年度が44名であり、4分の3くらいに減ってしまっているという状況。企業が会場内にブースを設置して、生徒が説明を聞きたいブースのところに行く方式で、企業の説明が1回あたり15分で合計3回の説明となっている。参加されました企業様のアンケートによると、「高校生のリアルな声を聞くことができ、雰囲気がわかった」「生徒の数に対して企業の数が多く、参加生徒が少なく残念だった」「こうした企業のプレゼンの場を年数回開催して欲しい」等の声をいただいたところ。また、企業が新卒者に求める能力についてもアンケートを実施しており、「明るく元気で常識マナーが身についていること」「コミュニケーション能力があり、やる気や根気、傾聴スキルがあること」などの声をいただいたところ。参加した生徒側の感想としては、「自分の将来のビジョンが見えた」「色々な職種の企業の話を聞くことができた」「動画などを使ってわかりやすく説明してもらえてよかった」「多くの企業が参加していて、選択肢の幅が広がった」などの意見をいただいた。こうした高校生を対象とした企業説明会は次年度以降も工夫改善を図りながら、継続したいと思っている。

最後に、本日の説明と併せて配布した雇用失業情報、労働市場情報、令和6年3月新規高等学校卒業者の職業紹介状況の資料については、毎月北海道労働局の公表日に合わせて公表をしている。本日の最新公表資料が、令和5年12月のデータとなっており、次回は3月1日に令和6年1月分を公表予定となっている。公表資料については、ハローワークの庁舎内に配置するほか、雇用失業情勢と労働市場情報については、ハローワーク稚内のホームページにも掲載しているので、ご覧いただきたい。

②構成団体・機関からの報告

ア　中頓別町から説明

・中頓別町特定地域づくり事業協同組合及び中頓別町無料職業紹介所について（資料２－１）

○田邊主査

本日は、中頓別町で取り組んでいる「特定地域づくり事業協同組合」と「中頓別町無料職業紹介所」についてご説明申し上げる。この二つの事業を担当している当部署は、令和5年の7月に組織の再編成があり、元々、商工労働と観光を担当していた部署と移住定住を担当していたところが一

緒になり、移住定住を担当していた二つの組合とハローワークの事業を商工労働観光と併せて行うことになった。そもそも「特定地域づくり事業協同組合」とは、人口急減地域において、マルチワーカーに係る労働者派遣事業等を行う事業協同組合であって都道府県知事の認定を受けたものとされており、市町村が財政支援を行う場合には、国からも財政支援が受けられ、派遣利用料の収入と国からの支援等を受けて運営している。設立背景とプロセスについては、令和２年７月に作った働き方改革プロジェクトという会議体の中で、中頓別町が抱える主に労働問題の課題解決に向けて本格的に検討を開始したところ。町の課題としては人口減少とそれに伴う事業者の担い手不足というところが見えてきた。そもそも求人情報が知られていないなど、実態として、町内において人づてによる口コミで求人をしているところがあり、こうした部分を「見える化」していこうというところが一つ目。二つ目が、育児中や疾患を持つなどの事情による休職者が持つ就業への心理的なハードルを下げようというところで労働層の拡大、もう一つは、仕事がないということで移住を断念させないという労働人口の拡大という点をキーワードとして、三つのアプローチを検討していたところ。三つのアプローチとして具体的には、「自治体版ハローワークによる地域の求人求職の深堀」「請負型のワークシェアリング」「派遣型の季節労働」、これらが事業協同組合の活動になっている。

まず一つ目として、自治体版ハローワークとして中頓別町無料職業紹介所を令和３年３月に開設した。これについては後程後述する。二つ目の請負型ワークシェアリングについては、東川町などで行われている「しごとコンビニ」のような形で運営していくことを想定していたところだが、働き手を十分に確保することが難しいということで、今回は保留となっている。三つ目の派遣型の季節労働、これが特定地域づくり事業協同組合の事業になるが、仕事を小さな単位の職務に細分化する業務の分解という考え方から、当事業者で正職員に採用することは難しいけれども人手を必要としている各スポットで職員を派遣して働いてもらうことにより、特定地域づくり事業の制度を活用することができるのではないかとなったところ。当組合においては、自治体版ハローワークだけで解消し切れない求人を埋める部分として補うというところと、事業者からニーズを聞き取りした上で求人情報の一つとしての側面も担っている。また、現在の職員は派遣労働者が２名おり、その２人とも移住者であり、中頓別町に住みたくてもいきなり地元の企業に就職するにも勇気がいるところだと思われ、そういった方々の移住定住の受け皿としての機能も備えている。

これまでの経緯として、令和３年１月にこの事業協同組合を設立する方針が固まり、令和４年４月には事業開始に至るように各種手続きを進めてきたところ。事業の範囲としては、枝幸郡中頓別町内となっている。役場庁舎内の奥に事務局を構えており、事務局の構成としては、町職員が兼務しており、私を含む正職員２名と会計年度職員の１名、計３名で運営している。設立年月日は令和３年 11 月 26 日で、出資金に関しては一口１万円で 13 事業者様に最初加入いただき、令和５年度中に一社増え、現在 14 万円となっている。利用派遣料に関しては、1,104 円から 1,800 円と資料に記載しているが、同一労働同一賃金という考えに基づき、従事する業務に応じて、４段階で設定している。組合の職員の賃金体系は労使協定方式となっており、組合員の資格については、中頓別町の基幹産業である農業や林業、土木事業、建設工事業、印刷・同関連事業、その他小売業、飲食店業、娯楽業などとなっている。

事業実績及び事業の計画について、令和４年から事業を開始しており、組合職員数は、中の人は変わっているが令和４年、５年ともに二名で運営している。令和６年度には１名追加で採用し、

３名で運営していこうと計画している。派遣先事業者数については、令和４年は 13 名、令和５年に１社加入で 14 名となっている。年に一度、組合の説明会を実施して事業者にこの事業について紹介しており、令和６年に関しましては、２名追加で計 16 名の事業者になる予定。また、総事業費とそのうちの国費の金額については資料６ページに記載の通り。

年間派遣スケジュールの一例として、４月～5 月で３社に派遣し、７月に１社、８月～9 月に２社、10 月～12 月で２社、１月が２社、２月～3 月で４社という様に、他の事業協同組合よりも細かくシフトが組まれているのが中頓別町の組合の特徴と思われる。なお、シフトについては事務局で作成している。また事務局では、月次で個別契約書を交わしており、そういったルーチン作業もお話している。

今後の課題について、組合事業の認知度の向上が一つ目。当事業の代表者など制度を理解していただいている方もいるが、現場での理解が進んでいない部分がある。例えば、派遣法による市の業務の制限があるために、派遣の人はできない作業があるというところを現場でわかっていただけていない場合など、軋轢を生じる懸念がある。二つ目は、組合の派遣に頼ることで事業者が直接雇用を避ける懸念がある点。これはあくまで直接雇用の補助的役割であり、直接雇用する意思や機会を失わないように注意する必要があると考えている。三つ目が、組合職員の人数と町内の業務量のバランスが挙げられ、業務量の変化などと組合職員の数が常に同量であることを目指している。また、組合職員の継続的な活動と循環する流れを作ることも課題としている。組合職員が継続して組合に従事することはもちろん、事業者の直接雇用に繋げることや町内での移住定住や担い手不足の解消に資する動きであるため、その基盤には環境づくりが重要だと思っている。そのために、組合職員の適性や動向、将来設計などについてもヒアリングを密にしていく必要がある。

最後に、中頓別町無料職業紹介所の説明を行うが、まず開設と運営については、開設時にはまず労働局に無料職業紹介所の事業を行うことについて届け出を行う。そして、職業紹介責任者の設置をし、年度ごとに実績を労働局に報告するという運営方法となっている。事業の内容としては、町内事業者の求人情報の発信や求職者への求人情報の紹介、労働条件の調整、職業あっせんなどを実施している。中頓別町で運営している「中頓別町くらしとしごとの相談窓口」というホームページや紙媒体での発信も行っている。中頓別町は名寄の公共職業安定所の管轄であるが、そちらには掲載のない求人もあり、自治体版ならではの求人を発信しているところ。

ハローワークと組合の関係については、移住希望者や町内外の求職者に働く選択肢を提示しているというところは共通しており、求人を相互にカバーしている部分がある。正規職員として１名採用することが難しくても、それができない場合は、組合の方に入りませんかというように、相互に人手不足をカバーしているような状態になっている。

設立からの中頓別町無料職業紹介所の実績求人件数に関しては、およそ 10～20 件ほどが常にあるが、求職者の登録あまり多くなく、また、求職者が求めている求人が常にあるというわけではないため、マッチングが難しいということもあり、求職者が停滞している状況もある。今説明した「特定地域づくり事業協同組合」と「無料職業紹介所」の活動によって全ての中頓別町内の労働に関する問題の解決に至ったという訳ではないが、組合に関しては、派遣先の職員の労働環境改善に繋がったという声をいただいたり、また、ハローワークの方で定住希望者からの問い合わせも何回かいただいたり、そういった部分では一定の効果を上げているのかなと考えている。

イ　礼文町から説明

・礼文町の取組み報告について（資料２－２）

○菊田主任

近年、日本全国で労働力不足が深刻化している中、礼文町においても、人材の確保、労働力不足に困っている事業者の方が多く、本事業では、首都圏など都市部で生活しながらも、島、田舎暮らしに興味があり、地方での就業希望する方をターゲットに据えて、島の生活や地元企業の紹介をする「礼文島マッチングツアー」を令和３年度より開催している。こうした方々と町内の事業者とのマッチングを通じて、労働力の確保を図ることを目的として実施しているところ。

本事業は、特定有人国境離島地域社会維持推進交付金を活用して行っており、ＪＴＢと求人情報サイト「バイトル」を運営する dip 株式会社への委託事業として実施しており、今年度で３年目となっている。本事業は、インターネット番組として実施したオンラインツアーと現地の礼文島へ希望者に来ていただく現地体験ツアーの二つのツアーイベントにより実施をした。

８月５日に実施したオンラインツアーについては、参加者は dip 株式会社の求人情報サイト「バイトル」への登録者を対象に行い、申込者限定のオンラインイベントの番組として実施した。実施内容は、礼文島の気候や観光地、グルメの紹介のほか、移住者による座談会や各種支援制度などの紹介で。182 名の事前応募があり、８月５日のツアーには 93 名が参加した。事後アンケートでは、ツアーに対して「満足」あるいは「どちらかというと満足」と回答した人を合わせると 100%となり、礼文島に訪問したいという回答が 90%に上るなど高い評価となったところ。

現地体験ツアーについては、９月 28 日から 10 月１日の３泊４日の日程で開催。また、ツアーの参加者の応募資格として、オンラインツアーの参加者に限定したところ、オンラインツアー参加者の 65%にあたる 55 名から申込があり、その中から、動機などを踏まえて意欲の高い方 10 名を選考し実施をした。実施プログラムは、観光、移住に関する町内施設のほか、病院、スーパーなど暮らしに関わる施設の見学、地元食材の調理体験としてホッケのかまぼこ作りに挑戦してもらったほか、事業者訪問も行い、就業した場合の仕事内容の見学をしていただいた。実施当日は、急なキャンセルがあり８名での開催となったが、事後アンケートでも参加した全ての方がまた訪問したいなど、良い印象持っていただくことができた。残念ながら、今年に本町への就業という結果には結びつかなかったが、参加者の中にはですね、訪問した事業者への就業を検討している方がいるなど今後の動きに期待が見られるところ。また、労働力の確保という直接的な成果だけではなく、このような取り組みを長く続けていくことで、受入体制の整備、受入側の気持ちの整理が進んでいくと考えている。

ウ　北海道立旭川高等技術専門学院稚内分校から説明

・北海道立旭川高等技術専門学院稚内分校の役割、若年者再就職支援について（資料２－３）

○大澤専門主任

職業訓練事業について、北海道立高等技術専門学院は道内に８ヶ所あり、職業訓練事業の実施方法としては、どのような資格を取ると就職に有利なのか、地域の事業者の方々がどういった人材を求めているのかという地域、管轄内のニーズを調査し、機動的に職業訓練の科目を設定し、民間事業所に職業訓練実施を委託するという方式をとっている。機動職業訓練（委託訓練）の大きく三

つの役割のうち、仕事を探している方向け職業訓練については、ハローワークや各種業界団体、企業などへの聞き取り調査から科目を設定してプロポーザル審査により事業者を決定し、委託、実施している。令和６年度は、３つの職業訓練コースを計画しており、内容については後程詳細を説明するが、どのコースも主にワードエクセルといった一般事務に必要な資格やスキル、資料づくりやチラシＰＯＰデザインなどのスキル、ＩＣＴやＳＮＳの活用スキルなど昨今求められているものを訓練に盛り込んでいる。また、障害を持った求職者の方向けのオーダーメイド型の訓練についても、年６コースの実施を予定しており、実際の企業で長期間のインターンシップのような形で雇用に向けた職業訓練を実施している。

能力開発セミナーについては、在職者向けのスキルアップ職業訓練であり、管轄内の市町村や商工会などを訪問して、配置や人の入替などで新たに必要となるスキルアップや、時代の変化に伴って新たに必要となる新技術を職業訓練で在職者に付与する構成になっており、企業の人材育成を支援する目的で実施している。基本的に、地域や参加者の金銭的な負担はないが、遠隔地である場合には場所の確保等のご相談をさせていただくことがある他、テキストや材料が必要な場合には自己負担という形になる。今年度は６コースで、令和６年度については少し増やし９コースの実施を予定している。

メニュー構成については、稚内中心ではあるが、来年度は猿払村や礼文町でも職業訓練、能力開発セミナーの開講を計画している。宗谷管内ではないが、東神楽町の方では新入社員の研修や新たに起業する方向けの講座の実施を今年度６月にさせていただく。来年度も要望があるため、こうした計画を立てていこうと考えている。地域との連携調整については、毎年７月頃に私どもが管轄内の市町村の商工労働関係、観光関係、社会福祉関係、商工会議所・商工会等を回らせていただき、職業訓練の具体ニーズに係る調査をして、その結果を次年度の計画に反映させている。

一般的に、職業訓練については仕事を探している 30 代から 50 代の方が非常に多いが、稚内の近年の傾向として、10 代～20 代の職業訓練受講者が非常に増えてきている。全道的にも非常に顕著な傾向であり、その内訳として、高等学校を中退した方やあるいは早期に離職をしてしまった方、札幌など都市部からＵターンで戻ってきた方、通信制や定時性といった高等学校に通いながら職業訓練を受講する方など、様々な若年者が職業訓練を受講している。自分にできることや苦手なことを見つけながら資格取得にチャレンジしていくという形で、スキルアップのほかにも多くの社会経験を積む場というような形で活用するというケースが非常に多くなってきている状況。そういった若い方向けの求人もあり、資格を取って自信をつけて就職をしていくというケースが非常に多くなってきている。令和６年度は PC 基礎科、ＰＣ経理課、経理・ＩＣＴ基礎科の３コースを実施予定となっている。これらのコースについては、社会人向けのコンピューターサービスの技能評価試験でワードエクセルの資格を取得して日商簿記にチャレンジをしたり、ドローンＳＮＳのマーケティングなどを勉強したりといった、年間３コースを予定している。職業訓練ということで、スキルアップの他にコミュニケーションや自己分析などを学ぶ機会もあり、履歴書、職務経歴書、自己ＰＲ文の作成など就職支援も充実しており、期間中にはハローワークが主催する就職支援セミナーも受講もできる。同世代とのコミュニケーションに苦労している若年者にとっては、職業金訓練が自分を見つめ直すよい機会にもなっていると考えている。

在職者向けの訓練にも力を入れており、各種スキルアップや資格取得講習、様々なものが管内で

は学ぶ機会が少ない中で、各町村などとも連携しながらその町に我々が講師を派遣して実施をすることで、旭川や札幌に行かなくても学べるというのがこの能力開発セミナーになっている。若年者の働く意欲や新たな技術の習得によって、職場定着にも繋がっていければと考えている。令和６年度はドローンの活用ということで、猿払村や礼文町での開校を予定しており、ＳＮＳのマーケティングについては稚内市で開校しようと考えている。

最後に、今後多くなるだろうと予測されている障害を持った方の職業訓練について、各市町村や高等学校、特別支援学校などから要望を受け、その方が得意な分野をより伸ばして就労につなげていこうという職業訓練を実施しているところ。今後、特に地域における在職者の離職防止や就業意欲の高揚に向けた能力開発セミナーなどについても検討し、7 月頃に分校職員で各市町村など自治体を回る予定をしている。そういった機会に地域自治体のニーズをお伝えいただ、職業訓練の実施事業に向けて、ご意見をいただければと考えている。

エ　北海道教育庁宗谷教育局から説明

・令和 5 年度（2023 年度）　教育局による政策プレゼンテーション事業
SOYA 未来プロジェクト「宗谷のお仕事を探そーや！」について（資料２－４）

〇松枝主査

宗谷教育局の取組である令和 5 年度宗谷未来プロジェクト「宗谷のお仕事を探そーや！」について説明させていただく。教育局では、令和 3 年度と令和 4 年度に管内にゆかりのある方による子供向け応援メッセージ動画を作成し、配信を行った。約 70 名からメッセージをいただき、教育局のウェブページとＹｏｕＴｕｂｅにより配信している。今年度は、「宗谷のお仕事を探そーや!」として、管内の学校や事業所等に従事する方の仕事の様子や魅力等を取材し、動画を 18 本を作成しており、管内の子供たちが宗谷の良さに気づき自己肯定感を高め、将来の目標を持つことができるようにすることを目的としている。今年度、宗谷管内の全市町村にお願いして、管内の小中学校 11 校の教員計 11 名を取材し、先生方に仕事に対する思いなどを取材し、動画を作成したところ。また、7 ヶ所の企業等を取材し、様々な職業の魅力を紹介した。スライドは枝幸中学校や社会福祉法人稚内市社会福祉事業団の取材の様子。現在、宗谷教育局のＹｏｕＴｕｂｅにて動画を配信しており、宗谷教育局のウェブページからでもアクセスすることができる。管内への周知として、2 月に管内の各市町村や教育委員会及び各道立学校に対して動画周知用のチラシを配布したところ。また、日刊宗谷にも周知の広告を掲載しており、今週、稚内プレス、日刊宗谷で記事の掲載をしていただいたところ。

これまでの取組の成果については、教育委員会や校長先生方に取材の協力をお願いした際には「積極的に協力したい、取材してくれて嬉しい」などの声が聞かれたところ。また、動画を視聴した子供たちの感想としては「先生の仕事の大変さや、知らない仕事のことがよくわかった」といった感想が寄せられている。課題としては、宗谷管内の特色や教員の魅力、様々な職業を引き続き発信し、動画の視聴によって生じた子供の思いや考えをさらに深いものにするための工夫などが必要と考えている。

③ 振興局からの報告について
ア　事務局（宗谷総合振興局）から説明
・外国人技能実習生（特定技能）について　（資料３－１）
・振興局における今年度の取組について　（資料３－２）
・道における取組について　（資料３－３）

〇高田課長
振興局からの報告として 3 件説明する。最初に外国人技能実習生の受け入れについて、技能実習制度及び特定技能の制度の見直しに向けた検討については、一昨年の 12 月から国の有識者会議において検討が進められており、直近の動きとしては、昨年 11 月に最終報告書が取りまとめられ国に提出されたところであり、国の通常国会に法案が提出される見通しになっている。見直しの方向性としては、これまで議論されていたように現行の技能実習制度を廃止し、人材確保と人材育成を目的とした新たな体制を整備することとされている。また、技能実習制度では原則認められていなかった転籍が一定の要件により認められるなど、四つの方向性が示されているところ。主な提言内容を紹介すると、新たな制度においては 3 年間を育成期間としておき、技能や日本語能力など、特定技能への移行が可能な水準の人材に育成することとしている。また、やむを得ない場合には、転籍の範囲を拡大明確化し手続きを柔軟化するとともに、同一機関で 1 年を超え就労することや、日本語能力Ａ１相当以上の試験に合格することに加え、同一業務区分の転籍に限るという要件を設けることとしている。自治体には、日本語教育を初めとした外国人材の受け入れ環境整備を推進することなどが求められているところ。宗谷管内では昨今、人手不足が非常に深刻となっており、食料品製造業などの分野で技能実習生を受け入れている企業も多いことから、転籍要件である期間の延長の経過措置が設けられるかなどにより、人材確保が適切に図られるかどうかが変わってくるため、こうした状況について随時情報収集を行い、引き続き経過をお知らせする。
続いて、振興局における今年度の取り組みについて、一つ目の地元就職定着について、「てっぺん宗谷 de しごと発見フェア」を昨年 12 月 14 日～15 日の 2 日間、稚内市総合体育館で開催した。このフェアは高校１・２年生を対象とした企業展示会が管内 5 校 201 名の生徒に参加していただいたところ。また、労働関係セミナーとして、先週 2 月 21 日に人材不足解消のため、事業者向けに人材確保、職場定着に関するセミナーを開催した。社会保険労務士の小嶋亜希子先生に講師をお願いし、ＯＪＴの重要性についてご講演いただき、参加者からはとても勉強になった、もっと長く話しを聞きたかったという声が聞かれたところ。
「人材確保」の囲みでは、大学生等に宗谷地域及び酪農を PR する「宗谷酪農セミナー」の開催や宗谷地域及び酪農ＰＰＲＣで創薬のセミナーの開催や、「福祉・介護人材育成」においては、福祉・介護サービス従事者の定着支援のため、資格取得や知識・技術力のレベルアップのための研修実施に対する支援を行った。移住定住に向けた取り組みとしては、ポータルサイトの情報発信やパンフレットの配付、移住相談を行っている。企業情報や地域の魅力発信としては、関連の企業を求職者の方々に知ってもらうために、各企業で働く人をホームページで紹介する「宗谷で活躍する人」を令和 4 年 3 月から始め企業募集を行っているほか、LINE での情報発信を行っている。一次産業の担い手確保育成については、農業分野では、大学生等に宗谷地域及び酪農をＰＲする「宗谷酪農

セミナー」の開催や、首都圏で開催される「新・農業人フェア」への出展など、酪農に関心のある学生や移住を検討している方などに対し、多くのＰＲを行っているほか、林業においても、学校訪問や、高校主催の企業説明会への説明などを予定しており、水産業においても漁師の仕事を紹介する冊子や動画により漁業の魅力などを発信しているところ。

③ 意見交換

ア 事務局（宗谷総合振興局）から説明

・LINE 公式アカウント『宗谷総合振興局「てっぺん宗谷」』の運用について（資料４）

○高田課長

LINE 公式アカウント「てっぺん宗谷」の運用について、本事業は管外に流出した若年者のＵターン就職を促進するため、令和５年１月に、LINE 公式アカウント『宗谷総合振興局「てっぺん宗谷」』を開設したところ。現状までの取組として配信内容について説明すると、令和４年３月から若者の管内就職や職場定着に向け、管内の「元気な企業」で活躍する「元気な人」を取材し、魅力ややりがい、後輩へのメッセージなど発信する宗谷地域の企業情報をホームページで掲載している。また、この情報を月に１回 LINE で配信したほか、管内のイベントや管内高校の学校祭情報などを昨年６月に配信したところ。

また、ＰＲの取り組みについては、今年１月７日に開催された「稚内市 20 歳の集い」に振興局ブースを設置し、LINE の PR カードを配布している。交通チケットが抽選で当たる LINE 登録キャンペーンを実施したほか、各高校を通じて、高校３年生宛に PR カード配付するほか、今後、市町村の住民窓口に PR カードの配置等の依頼を予定している。登録者数については、LINE 開設以降右肩上がりで登録者数は増加しており、先週の２月 21 日時点で 466 名となっている。

より多くの登録者を獲得し宗谷の情報発信することで、１人でも多くのＵターン就職につなげるため、このようなＰＲを行ってきたが、今後も引き続き登録者数を増やす取組や、配信内容の充実を図っていきたいと考えているところであり、今後の取組として、振興局では宗谷管内のインターンシップ等の情報発信を新たに検討しているところ。経緯としては、関連の事業者にヒアリング等を行う中で、管内のインターシップ等についてまとまった情報がなく、希望する受入企業が調べられないので、検索できるツールがあればという要望があったことによる。振興局がインターンシップ等の受入に関する情報を取りまとめ、若年者に周知することで、効率的な情報収集が可能になるとともに、Ｕターン就職を促すことができると考えている。手法としては、３ 月から管内の企業・団体から、大学、大学院、短期大学等の学生向けのインターンシップの情報募集を行う。周知方法としては、管内市町村、商工団体、これまで道事業に参加いただいた企業に対して周知を行うほか、振興局ホームページに掲載を行うことも考えている。掲載イメージとしては、EXCEL のファイルで、希望するインターン等を検索し、個別ファイルから情報を確認し、インターンに参加いただくというような流れを考えている。

最後に、ホームページ掲載後、LINE によるインターンシップ情報の発信を行う。特に帰省時の若年者に参加いただけるよう、夏休みや冬休み等に重点的な周知を検討しているところ。今ご説明した、インターンシップ等に係る情報発信の取り組みについて、様々な問題、課題が考えられるかと思われるが、本取組についてのご意見やラインの運用等について、皆様からご意見があ

れば頂戴したい。

〇松枝主査（教育局）
U ターン促進への支援として、これまでの LINE 事業もそうであるが、インターンシップの情報発信はとても良い取組と思う。今後、私たちの方でも学生や未就職の方などに向けて、情報を継続的に発信していく必要があると思う。

〇高田課長
当課としても、学生に情報を継続的に発信していくことがとても大事なことだと思っている。できれば、インターンシップの事業をやっていきたいと考えている。また、教育局で行っているオンライン・インターンシップの動画発信などとも連携できないか検討して、何か事業に結びつけられればと考えており、引き続きどうぞよろしくお願いする。

以上