

「人手不足の解消に向けて」  
～検討テーマ たたき台（案）～

# I 新規高卒者の管内就職の促進

## 1 現状・課題

- 管内7高等学校の就職希望者の地元志向は比較的高い
- 年々生徒数（卒業生）は減少し、R4.3卒は、感染症の影響もあり、全道的には進学人気が高まるものの、宗谷への影響は特段見られない
- R4.3高卒の求人倍率は、3.41倍（道内2.61倍、R3.10末現在）と高い数字

### ■ 新規高卒者の進路内訳

ハローワーク稚内の資料より当方作成 単位：人

区分(人)	R2.3月	R3.3月	R4.3月
卒業予定者	449	440	413
進学希望	297	282	253
就職希望	145	145	148
管外希望	40	49	46

← テーマⅢでの課題

← およそ1/3が就職を希望し、そのうち1/3が管外就職を希望

### <行政や地域の取組例>

- 合同企業説明会の開催  
地域の人手不足企業等の説明会  
【高校3年：HW 高校1,2年：振興局 中学生：商工会議所 JC、各高等学校でも実施】
- インターンシップ・現場見学会の実施
- 業種業界ごとの魅力発信 など

## 2 論点

- 管内就職を希望しない理由は何か。
  - ・ 管内にはない業種を希望しているのか
  - ・ 同業種でも管内の企業にはない魅力があるのか
  - ・ 管外（大都市）に行きたいだけなのか など
- 小学生～高校生の各層にわたり、産業教育や業界の魅力を見学生徒に発信してるが、連携不足や取組の不足はないか。
- 自社の魅力を高校生や求職者に効果的に伝えているか。

## 3 今後の対応

**現在の取組に加え、例えば次のような取組が検討出来ないか。**

- 管外就職希望理由の調査・分析
- 合説やフェア等におけるターゲットや内容の整理、連携した効果的な取組の検討
- 企業の（管外）合説出展に向け、自社の魅力発信方法やオンラインでのPR方法等のノウハウを習得するセミナーの開催

**アイデア出しをお願いします**

○ . . .

## Ⅱ 若年層における職場定着・離職防止

### 1 現状・課題

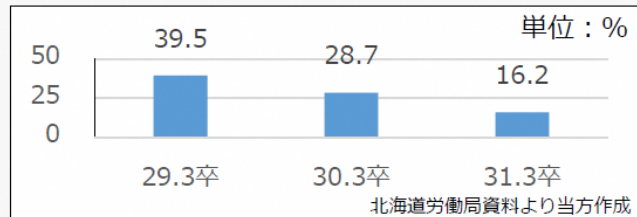
- 高校卒業者の **3年以内の離職率は約4割**
- 管内の数字は公表されていないが、規模の小さな事業所ほど離職率が高い傾向がみられることから、全道よりも離職率が高い可能性
- 離職の原因は、**人間関係や待遇への不満**のほか、**「仕事が自分に合わない」**との回答が多く、高学歴ほど減少傾向

(高卒22.2%、高専・短大19.8%、大卒19.2%、大学院卒13.0%)

<行政や地域の取組例>

- 子ども世代への産業教育
- 労務管理や働き方改革の取組を促すセミナー開催

#### ■ 高校卒業からR2.3時点での離職率（全道）



#### ■ 初めて勤務した会社をやめた主な理由（複数回答、高卒のみ）

理由 (多い順)	①労働時間、休日、休暇の条件が良くなかった	②人間関係が良くなかった	③賃金の条件がよくなかった	④ <b>仕事が自分に合わない※</b>
割合	29.0%	28.7%	26.1%	<b>22.2%</b>

H30若年者雇用実態調査（厚労省）より当方作成

### 2 論点

- 賃金向上は難しいものの、福利厚生充実、長時間労働の是正、3Kの解消、働き方改革の推進に向けた企業の理解が必要ではないか。
- 若年者へのインセンティブとして、資格取得（自社検定を含む）などのキャリアアップ、待遇（給与）反映、社内表彰などが重要ではないか。
- 働きやすい職場づくり、働いて良かったと思えるような企業風土づくりなど、企業の魅力を高めていくこと、情報発信が重要ではないか。

### 3 今後の対応

**現在の取組に加え、例えば次のような取組が検討出来ないか。**

- 就職前に、インターンシップや短期企業研修、見学会など、実際の業務に触れる機会の創出
  - 「働き方改革」や「女性活躍」などの就業環境整備、販路拡大や新分野進出などに積極的な「元気な企業」をWEB等で紹介
  - 企業の（管外）合説出展に向け、自社の魅力発信方法やオンラインでのPR方法等のノウハウを習得するセミナーの開催【再掲】
- アイデア出しをお願いします**

○ . . .