

令和4年(2022年)1月18日

令和3年度(2021年度)第1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

日時	令和3年(2021年)12月21日(火)14:00~16:15
場所	オンライン(宗谷合同庁舎2階6号会議室)
出席者	別紙のとおり * 一部欠席者有り
内容	以下のとおり

(振興局)

定刻となったので始めさせていただきます。

本日はお忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございます。宗谷総合振興局商工労働観光課の引藤。ただいまから、令和3年度第1回宗谷地域雇用ネットワーク会議 NEXT を開催する。

開会に当たり、宗谷総合振興局長の辻井からご挨拶申し上げます。

(宗谷総合振興局長)

宗谷総合振興局の辻井。開会に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

本日は、年末のお忙しい中、本会議に出席いただき、誠にありがとうございます。また、道政の推進について、日頃からご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症の流行が長期にわたり、宗谷管内においても、宿泊や飲食などの観光関連産業をはじめ、地域の経済・産業は大きな影響を受けている。地域の皆様からお話をお伺いすると、コロナによる先行き不安のほか、需要の喚起や観光誘客などに期待する声が多く、振興局としても、こうしたお声に対し、しっかりと取り組んでまいりたいと考えている。

当地域における有効求人倍率に目を向けると、ハローワーク稚内様の管轄となるが、今年10月時点の倍率が1.70倍と全道平均の1.00倍を大きく上回り、全道で一番高い数字となっている。

また、管内の来春卒業予定の高校生の求人倍率は、3.41倍となっており、企業の人材確保が困難となるなど、管内では、幅広い業種において人手不足が顕著となっており、地元企業への就業支援や将来的なUターン就職の促進などに対し、地域の連携・協力が求められている。

こうしたことから、市町村や経済団体、教育機関、金融機関などの皆さまにご理解・ご協力をいただき、本日、「宗谷地域雇用ネットワーク会議 NEXT」を開催する運びとなった。本日の会議では、構成団体・機関の皆様から様々な取組に関するご報告をいただくとともに、地元就職やUターン、外国人材の活用などについて意見交換を行いたいと考えている。会議の中でいただいた貴重なご意見が、今後、皆様の参考となり、より一層効果的な取組となるよう祈念し、また、振興局といたしましても、引き続き、地域が抱える人手不足の課題にしっかりと向き合い、雇用環境や就業環境の改善、さらには、地域経済の活性化に向けて取り組んでまいりますので、よろしく願いいたします。

(振興局)

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。

議題(1)宗谷地域雇用ネットワーク会議 NEXT の概要説明について、商工労働観光課長の日野からご説明する。

(振興局)

商工労働観光課の日野。皆さまには、年末のお忙しい中お集まりいただき、また、事前の資料の提

出や当方の資料へのご意見など、大変お手数をおかけしました。ありがとうございます。

さて、議題（１）宗谷地域雇用ネットワーク会議 NEXT の概要について、「資料１ 宗谷管内における人手不足の解消に向けて」をご覧ください。

一番上の囲みはご案内のとおりだが、宗谷管内では、多くの業種や企業において人手不足や担い手確保が喫緊の課題となっている。こうした課題の解決に向けては、関係団体や機関が連携・協力し、様々な支援等の施策や情報発信を行うことが重要と考えている。今日お集まりのこの会議は、平成28年に開催した「宗谷地域雇用ネットワーク会議」を拡充し、「宗谷地域雇用ネットワーク会議 NEXT」として、特に高校生などの地元就職や離職防止、UIターン就職などをテーマに設定し、より一層効果的な取組を検討・推進してまいりたいと考え、開催したもの。資料は3列の作りとなっており、管内全体で「人手不足」に関する取組を進めていきたいとの思いで作成した。左のマス目はこの会議NEXTのことであり、従前の9機関・団体から58機関・団体へと拡充させていただいたもの。本日も50を超える機関・団体からご出席をいただいた。各機関・団体それぞれが独自の取組を行っており、繰り返しとなるが、こうした取組や各機関が持つノウハウ、課題やニーズなどを共有する場としてこの会議を開催したところである。真ん中のマス目は、振興局の庁内会議であり、振興局としても様々な取組を行っているが、より効果的に実施するため、情報共有や連携、そして、管内の取組の旗振りをしっかりと行ってまいりたい。また、右のマス目は、国や道の施策であり、管内においては限られた資源で取組を行っていることから、こうした外部からの施策もどんどん活用し、より効果的な取組をしていくこととしたいと考えている。下段の4テーマの案は後ほど意見交換の前に説明させていただくが、新規高卒者の管内就職の促進や若年層における職場定着・離職防止などについて検討してはどうかと考えている。なお、4つのテーマは互いに関連する内容であり、一体的に検討するのが良いのではないかと考えている。

（振興局）

ただいまの説明につきまして、ご質問等はございますか。

<質問・意見等なし>

それでは、「開催要領（案）」について、ご意見・ご質問等はございますか。

これまでとの変更点は、“構成団体・機関の拡充”。

<質問・意見等なし>

それでは、令和3年12月21日付けで開催要領を施行する。

続いて、「議題（２）構成団体・機関からの報告について」。事前に報告をお願いしていた団体・機関の皆様からこれまでの取組についてご報告をいただく。お時間の都合もあるため、1団体・機関につき5分程度でご説明をお願いします。

それでは、稚内商工会議所様、お願いいたします。

（稚内商工会議所）

資料2に基づいて説明する。

稚内市内では、生産年齢人口の減少により就労者が減少し、地域経済を支える中小企業は慢性的な労働力不足にあり、水産加工業では生産が追いつかない状況と聞き及んでおり、厳しい経営が続いている。このような状況を踏まえ、稚内商工会議所では、若者の都会への流出や大学や各種学校に進学した学生に地元に戻ってきてもらう取組を行っている。

これまでの取組について説明する。1つ目は、就職支援サイトのワンストップ化と発信力アップに

ついて。これは北海道商工会議所連合会の就職支援サイト「スキャナビ北海道」へ経営基盤の安定した稚内の企業の登録を進め、学生や就業希望者のアクセスにより地元就労につなげるもので、稚内市内からの登録は資料に記載の18企業。

2つ目は、地元の高校、大学生の地元就労への働きかけについて。稚内北星学園大学、稚内高校、稚内大谷高校と連携のもと、スキャナビ北海道のチラシを学生・生徒に配布し、地元就労につなげるものである。

3つ目は、地方に在住している稚内出身の若者へのUターンの働きかけを行っている。各地のふるさと稚内会のほか、東京稚内会、札幌の稚内クラブ、旭川ふるさと稚内会に協力いただき、スキャナビ北海道のチラシと旭川高等技術専門学院稚内分校のチラシ「求職者対象の職業訓練」を併せて配布し、稚内への就業をPRした。

4つ目は、高校生や中学生を対象とした合同企業説明会等の連携開催について。丸1は、新規学卒者合同企業説明会。今年度は7月2日に開催した。主催は、稚内公共職業安定所や宗谷総合振興局ほか。丸2は、てっぺん宗谷 de しごと発見フェア2021。11月5日に開催された企業展示会で、主催は宗谷総合振興局。丸3は、わかる！働く！未来へつなぐジョブフェア2021。11月11日開催され、主催は稚内市や稚内商工会議所青年部ほかである。

(振興局)

続いて、北海道農業協同組合中央会旭川支所様からのご報告となるが、中央会様は他用務のため欠席されているため、振興局農務課加藤主幹が代理で報告させていただく。

(北海道農業協同組合中央会 代理：振興局農務課)

中央会さんから提供いただいた資料3を説明させていただく。様々な産業の方が出席されているので補足させていただくが、宗谷管内の農業については、酪農がほとんど占めている地帯ということになっているが、酪農家の戸数が年々減っている中で、農業の担い手確保対策っていうのは、各地域で農協さんや役場さんが主体となって一体的に取り組まれているところ。ただ、近年の課題ということで、酪農家さんだけではなくて、酪農家を支える酪農ヘルパーやコントラクターなどといった関連する職業の方の人材も不足しているような状況にある。酪農ヘルパーとは、酪農は牛を相手にする農業であり、基本的に毎日搾乳作業を行う必要。酪農家が休日を確保するため、そうした酪農家に代わって農作業を行う職業。こうした酪農ヘルパーが就職している組織として、酪農がある市町村では、酪農ヘルパー組合という組織がおおむね市町村単位で組織。JA中央会さんは、組織の役割として各JAの総合的な指導機関という位置づけにあるが、各JAで進めている担い手確保対策の支援を行うほか、道内に86ある酪農ヘルパー組織で構成される全道協議会の事務局として、ヘルパー人員の確保や組織の基盤強化などにつながる取組を推進している。今回の資料は、その協議会の活動として、宗谷管内で独自に取り組まれているもの。

資料1と2は、広く酪農ヘルパーを募集するに当たって作成したPR動画とホームページへの広告記事の掲載。宗谷酪農の特徴などとともに、酪農ヘルパーから新規就農された方や現役の酪農ヘルパーの方のインタビューなどを通して、ヘルパーという職業の魅力やいずれは就農するといった夢や想いなどについて盛り込んでいる。

資料3は、道内外の学生を対象に企画している酪農体験ツアーの関係。コロナ禍のため実施に至っていないということだが、今後就職される学生の方に、具体的に酪農について体験いただくことで、職業としての農業や酪農ヘルパーといったものを強く認識していただくことを目的に企画したもの。

資料4は、人材確保というよりも人手不足の解消につながる労働負担の軽減に向けたスマート農業の普及推進の取組。今年新たに立ち上げた推進協議会において、関係機関と団体が管内のスマート農業の普及に向けた取組について協議しており、今年度内に酪農家を対象としたWebセミナーを開催する方向で計画されているとのこと。

(振興局)

続いて、中頓別・浜頓別町森林組合様、お願いいたします。

(中頓別・浜頓別町森林組合)

今、業界全体では、現場で働く人の担い手不足だったり、後継者不足だったりというのが取り沙汰されている。宗谷管内の森林組合それぞれも変わらない課題かとは思いますが、当組合の課題として発表させていただく。うちの組合としては、10月に地元の方がUターンをして、1人採用しており、来年4月にも北の森学院の卒業生1名の入社が確定をしている。特別、就業支援に対して何かを取り組んでいるわけではないが、林業という特殊な作業種であるので、募集してすぐに人來るというわけではないので、ずっと地道にいろいろな行事に参加をし、林業というものに興味を示してらえたらということで、いろんなことに参加をしてきた。

まず1つ目だが、求人票の掲示は、これはどこもやっていることだと思うが、ハローワークなよろ北海道北の森づくり専門学院へ求人票を掲示した。10月に採用した方がハローワークを通して入社し、北の森専門学院では、来年4月から1名が確定をしている。そういったことで現場作業員が現場で作業していく予定であり、1番目に書いてあるように造林事業の方で1名、造材事業に1名の計1名を確保している。必要人員をここで現場作業員2名を確保しているので、来年度以降、令和4年度以降の求人票の掲示については、現在のところ、組合の内部状況もあり、現在は検討中ということである。2つ目、インターンシップの受入れということで、年度が間違っているが、令和元年度ではなく2年度。令和2年度でインターンシップを受け入れ、10月に3日間で2名、1月に3日間で2名のインターンシップを受け入れた。今回採用に至った学生については、1月でインターンシップできた生徒である。そこで、うちの組合の雰囲気というものが気に入ったようで、作業員として採用に至ったということである。

そして、てっぺん宗谷 de しごと発見フェアだが、これも令和2年度まで参加して、もう早々に2名の確保が決まっていたので、今年度についてはちょっと参加を見送らせていただいたが、昨年度までは、こういったことも通じて、学生に対して、林業の仕事内容などをPRしてきた。そして最後に、4番のその他。中頓別町独自でやっているもので、中頓別町はハローワークに求人票を掲載し、中頓別町特定地域づくり協同組合、これは派遣業務になるが、こういったところに出資をして、来年度以降、事務員が1名ということで、こういった派遣も活用しながら、何とか人員の確保をしていきたいと考えている。

(振興局)

続いて、利尻漁業協同組合様、お願いいたします。

(利尻漁業協同組合)

利尻では漁業が盛んで、特に、エゾバフンウニ・キタムラサキウニ・磯なまこ・昆布といった磯廻り漁をする漁師さんがメイン。しかし、少子高齢化問題やUターンUターン問題などで利尻の漁師は60歳以上の割合が6割を超えており、少しでも若い漁師を増やし、平均年齢を下げ、漁業を活性化させるために、添付の資料にもありますように、毎年2月と5月に開催されている「漁業就業支援フェア」に参加させていただいている。平成20年からフェアに参加し、これまでに多くの研修生を受け入れた。この研修生の中には、札幌市や千歳市などの道内はもちろん、東京や大阪、新潟といった道外からも多数参加し、現在で39名の研修生を受け入れ、74%である29名の研修生が利尻島へ移住して漁師になっている。その中でも初期に研修生となった人は完全に独立し、現在は、受け入れる側として研修生を募集している人もいる。

漁師になるために、別紙にあるように、おおまかに4つのステップがある。ステップ1の「漁業就業支援フェア」について説明させていただく。毎年、2月と5月に札幌市でフェアが開催され、今現在、研修

生を受け入れていない漁業者が親方として参加している。利尻の場合は、毎年だいたい5、6名が毎回参加していて、その中でも、養殖昆布が主流の漁業者が多く、受け入れた7割弱の研修生が養殖昆布での研修生。

その理由については、冒頭でも説明したとおり、少子高齢化問題などの影響で、若い人の手が足りなく、研修生には養殖昆布の作業を行いながら、磯廻り漁を教えられる時間があるということによってそのような結果になっていると思われる。実際、現在まで漁師になった29名のうち、20名が養殖昆布での募集で研修生になった方たちである。フェアでは、研修希望者が約30名来場する。その中から、地方や魚種が分かれているブースがあり、研修希望者が気になる漁業者の所へ行き、話をする。ブースに来る希望者は平均2、3人しか来ない。主に話の内容は、漁業が全く分からない人が多数なので、こういった仕事をするのか、収入はどのくらいか、休みはあるのか、等といった一般的な企業の面接と変わらない。しかし、漁師は特殊なので、正直、朝が早かったり、収入にバラつきがあったり休みは自然が相手なので不定休といった話しかできない。さらに、気になる希望者をこちらのブースに呼ぶこともできない。

そこで、インパクトのある募集内容が大事だと思い、収入は1,000万円も夢じゃない、本人の頑張り次第などといった文面に変え、研修希望者が少し増加した気がする。その後、フェアが終了し、指名で選ばれた人は、後日連絡を取り合い、来島する時期を決める。来島したら、ステップ2にある漁業者の元で2週間の間、「漁師道」と言って、研修に入る前のお試しで利尻の環境や漁業を体験してもらう。この「漁師道」というのがとても大事で、島で独自に実施しているものだが、親方のもとで研修に入ったら、離島という環境で慣れない作業をするため研修途中で離島する人が多数いることから、お試しとして2週間、漁業を体験してもらう。これまで80名以上の方が漁師道を体験している。この漁師道では、利尻の環境や漁業を学ぼうとする、やる気のある人を見極めるため、必ず参加させている。

そして、ステップ3の研修が始まる。研修は、国の漁業研修制度を活用しており、1年研修の雇用型と3年研修の独立型というものがあり、おおまかに説明すると、1年研修の雇用型では、研修が終わってからも研修先の親方の元で働きながら、漁師をするというもの。3年研修の独立型では、3年間の研修で漁業のノウハウを全て教えて、将来、親方から離れて完全に独立して漁師を行うというもの。利尻での研修は、雇用型、独立型は共に半分ずつくらいに分かれている。最後にステップ4のとおり漁師になる。漁師になる資格をとるためには、様々な条件があるが、研修生になった際には、資格審査委員会以外の条件がほぼ全てクリアされる。

以上が、漁業就業支援フェアから漁師になるための流れ。結論としては、フェアでマッチングするのが最低条件にはなるが、研修が始まる前の漁師道をクリアして、親方に認められた際には、漁師になる事ができる。これは、言葉では簡単なことかもしれないが、実際漁業を携わってみたら、体力や精神力が非常に必要な仕事となる。しかし、漁師になった際に、役場の方から磯廻りで使用することができる磯船という船が贈与される。さらには、先輩の研修生との懇談の場、まち全体で活動するお祭りや島祭りなどのたくさんの楽しめる場があり、結婚や子育てのしやすい環境であることをもっと発信していき、これからも、色々な面で漁師になりやすい、生活などを充実させていけるような環境をつくり、そして利尻の漁業を活性化させていこうと考えている。

(振興局)

続いて、稚内建設協会様、お願いいたします。

(稚内建設協会)

建設協会、建設業界で取り組んでいる内定確保の取組についてご紹介する。

少子高齢化による担い手の確保というのが、社会的に大きな課題としてあるが、北海道開発局において全道の年齢別、技術者、工事を行うのに必要となる土木施工管理技士という資格というがあるが、その資格者の数や年齢層のアンケートを実施した。宗谷管内のアンケートの回答率約4割ということで、参考値ということになるが、その結果を見てみると、50歳以上の技術者の方が、全体の約52%。

30歳未満の若手の技術者の方が約12%ということで、これからを担う若年層の割合が極端に低い。会員各社からお聞きしている生の声もほぼこれに近いような話も聞いているので、実態としてこういうことであるかなと考えている。

建設業界の場合は、公共事業予算の削減などもあり、ピークと比べて建設会社の数もかなり減っている。少子高齢化や人材不足などもあり、管内で以前は確保できていた下請業者も十分確保できずに、旭川や札幌などから呼ぶようなケースが出てきていると聞いている。

また、先ほどの商工会の報告にもあったように、特に建築の現場で専門の技術者が職人の高齢化とか廃業等により管内で確保できないというような実態にあるというような状況も聞いている。建設業の場合は、自然災害の対応や冬期除雪、社会インフラの整備など、地域の安全安心の担い手としての社会的な大きな責任・役割があると認識している。何としても地域に地元の建設業者を見越していかなければならない。

こうしたことから、業界を上げて担い手の確保に取り組んでいるところ。具体的な取組について若干ご紹介する。まず、稚内大谷高校における「土木施工管理技士資格取得講座への講師」について。管内に工科系の学校がない、あるいは札幌や旭川の工科系専門学校は道内に2校あるが、そこへ求人を出してもなかなか宗谷まで技術者の方が来ていただけないようなこともあり、会員企業では、地元の普通高校の卒業生を採用して、一人前の技術者として育成していくというような取組を行っているところ。

そうした中、稚内大谷高校において、令和3年度より、土木施工管理技士の資格取得講座、これは2級土木の学科試験だが、この講座を開設していただいて、そこに講師として会員企業の土木系の部長クラスを派遣しているという事業を行っている。昨年度は、8名の生徒さんが講座を受講し、うち5名が2級土木の学科試験に合格した。さらに、講座受講者の中から5名の方が、地元の建設会社に就職したと聞いている。

次に、「若手技術者・新入社員等の研修事業」について。これも先ほど話したように、地元の普通高校の卒業生を採用・育成していくということで、会員企業の中ではコストをかけて札幌や室蘭の工科系専門学校に通わせて一人前の技術者として育成しているというような実態がある。会員企業がこれまで個々で行っていた育成事業等について、特に新入社員の初期教育は協会が主体となって札幌の専門の会社に委託し、平成27年から6回、1回当たり20日間の研修事業、新入社員研修を実施している。これまで、延べ55名の卒業生を輩出し、各所の第一線で活躍している。

次に、「インターシップの受入れと出前講座」について。インターンシップの受入れについては、稚内高校や稚内大谷高校、枝幸高校など、ほかにやっている高校もあるかも知れないが、会員各社、地元の建設会社が高校生を受け入れて、建設現場を実際に見学していただくというようなことを行っている。出前講座については、宗谷建設青年会、これは若手の経営者や役員等で組織しているものだが、そこが主催して稚内大谷高校や稚内高校の生徒さんに対し、建設業の仕事を紹介している。また、昨年度から稚内北星学園大学から依頼があり、大学生向けのキャリア支援講座、これは実際に建設会社の実情であるとか、企業が求める人物像などを紹介し、在学中のうちから就職活動に向けた動機づけをしていく、支援を行うということも取り組んでいる。

また、ここ2年ほどはコロナの関係で開催ができていないが、市内の小学生や中学生、その父兄等に対し、建設現場見学会を開催し、一昨年、カーリングで有名なみどりスポーツパークの建築現場で小学生の出前講座を実施した。こうした出前講座やインターンシップ等の取組については、小学生やその父兄など、若年層に建設業、建設の仕事ということに対して親しみを持ってもらって。高校生、大学生については、これから社会に出る、就職していく上で、建設業も選択肢として紹介していく。いずれも将来的な担い手の確保につなげていきたい。それから、会員企業の中には、外国人の人材を活用している企業もある。工科系の大学卒業生、優秀な人材確保も可能であると。ただ、日本の生活・仕事に馴染んでいただいて、いかに長期に雇用できるかということも課題としてある。まとめになるが、担い手の確保というのは、これをやれば必ず効果が見込めるというようなものではなくて、できる

ところから地道に少しずつ取り組んでいくよりないと考えている。最後に、折角苦勞して若い人採用できた場合で、後の討議等でも出てくるようだが、その後の定着率、これにも課題があると考えている。

(振興局)

続いて、稚内信用金庫様、お願いいたします。

(稚内信用金庫)

弊金庫で年4回実施している「景気動向調査」のデータをご覧いただき、中小企業における雇用環境を確認いただければと思う。

まず、業種別の前期3か月と比較した人手に関するDI指数をご覧いただきたい。本調査は2019年の第3四半期より調査対象先の拡大と調査項目の見直し、調査対象業種の変更を行っており、その時から企業の雇用面に関する調査を設けた。DI指数とは、業況判断指数のことであり、質問に対して「良いまたはやや良い」と答えた割合から「悪いまたはやや悪い」と答えた割合を引いたものが指数となり、最大値は+100、最低値は▲100となる。

雇用面に関しては、回答が5択となるので人手が「多い」、「やや多い」、「普通」、「やや少ない」、「少ない」から選ぶこととなる。表をご覧いただくと、ほぼマイナスとなっているため、どの業種においても人手が足りないと回答する経営者の方が多いのが分かる。ただ、2020年の第2四半期においてサービス業が一時プラスすなわち過剰となったタイミングがあるが、これはコロナ禍における緊急事態宣言により飲食業や旅館・ホテル業などの観光関連業種において休業要請などがあったことが要因となっているものとみられる。直近においては、外国人労働者の受入れがコロナ禍の影響で、元に戻っていない水産加工品製造業や建設業が依然として人手不足を訴えているほか、ドライバー不足に悩む運輸業、緊急事態宣言が明け、経済活動が再開されたものの、思ったように労働力を確保できなくなっているサービス業と全体的に人手不足がより顕著になっているようである。

2つ目の表をご覧いただきたい。こちらは、経営上の問題点として「人手不足」と回答している企業の割合をグラフ化したもの。この質問は最大3つまで回答できるようになっているが、人手不足と回答する割合は高い傾向にあるが、直近においては、経済活動再開に伴い、人手不足が課題と答える企業も増加傾向を示している。ここまでが主営業地区における雇用環境のまとめ。

ここからは、弊金庫のこれまでの取組について簡単にご紹介させていただく。

1つ目は、インターンシップの受入れを高校生、短大生、四大生のそれぞれで行っている。こちらはどの営業店においても行っており、事前にご相談をいただく形で受け入れている。

2つ目は、地域で開催されている合同企業説明会への参加・連携。先ほどから紹介のあった企業説明会には積極的に参加させていただいているほか、5年後、10年後に地元に戻って一緒に働きたいという機運が醸成されればということで、幼児や小学生を対象とした稚内青年会議所と連携して、「わくわくワークフェス」の同日に金融機関の仕事を知っていただく機会にもなる「しんきんフェスタ」を2013年から稚内の中央商店街やポイントカード会、稚内観光協会なども巻き込んでここ2年間はコロナの影響で中止としているが、開催していた。幼児から高校・短大・四大まで幅広くアプローチできる機会を設けて、地域の雇用拡大につながるよう取り組んでいる。

3つ目として、主たる営業地区内出身者の受入れを積極的に行っている。令和3年3月末の数字だが、構成比が62.6%となっており、今後も地元出身者の受入れについては積極的に行っていきたいと考えている。

4つ目として、就職活動をする学生さん向けに、弊金庫の企業PR動画を営業店の職員発信で制作をした。1つは企業PR動画、もう1つは1日の仕事の流れが分かるものになっている。YouTubeの限定公開としているが、学生さんに理解してもらえるように活用している。これからは、デジタルネイティブ世代がどんどん採用されてくるので、そこを見据えて地域のPRとともに、デジタル化の推進

を図ることで、地方でもこんな仕事ができるのだということも発信していければと考えている。

最後に、ご協力のお願いとなるが、主営業地区内の中学や高校を卒業した生徒さんの情報共有に関して。毎年多くの学生さんが大学や短大などに就学するために地方に出ていくが、その後の動向をつかむことができずにいるため、こちら側から就職活動に向けて能動的にアプローチをかけていくことができず、マイナビなどへのエントリーまで学生さんの動きを待つという状況。そこで、参加いただいている皆様方と情報の共有を図ることができれば、少しでも地域に戻ってくる人材を確保できるかも知れないので、いろいろと制約があるので難しい部分もあろうかと思うが、検討いただければと思っている。

(振興局)

続いて、稚内高等学校様、お願いいたします。

(稚内高等学校)

私は、本校に赴任して4年目となるが、当初、進路指導部の就職担当に充てられたのだが、就職を間近にする生徒に対して指導しなさいというような形になっており、何とか1年目はやり切れたが、社会で働くということだったり、今問題となっている早期離職を解消させるために、早い段階から働くことであったり働く姿勢を見つけさせなければならないということで、1年生から就職に向けた体系化しているのを作っていかなければいけないというふうに考え、この4年間でいろんなことを改善していった。

2番目の就職指導について。本校は、普通科、商業科、衛生看護科の学科を有する学校で、就職希望者は必ずしも多いという訳ではない。今年は、普通科、商業科で、民間企業就職希望者が13名と非常に少ない年だった。また、今年は公務員希望も多かったが、生徒たちがしっかり頑張り、成果を上げ、公務員が7名合格しているというような形になっている。こんな中、先ほどもお話しさせていただいたように、3年生になってから就職、働くっていうことを意識するのではなく、働くということはどういうことなのだろうということを考えてもらうために、1年生の頃から総合的な探求の時間を使って、あとは、てっぺん宗谷 de 仕事発見フェア、職業人講話、社会の方と触れる、お話を聞かしていただくという機会を通じながら、働くということの意識づけを作っている。

実際に就職活動が本格的になってくるのは3年生だが、こちらについては3番目、生徒たちに実際にスイッチが入ってくるのは、7月に実施されている合同企業説明会。この辺りになってくると思う。それまでは、いろんな職業がある、稚内市に就職したいという希望を持っているという雑駁な感覚だが、やはり生徒たちは、合同企業説明会や求人票公開によって、自分がどういう会社で働きたいのかっていうことを具体的にまとめていく傾向があるようだ。

そして、私が担当してから大事にしているのは、応募前企業見学には必ず連れて行くようにしている。実際に私も応募前企業見学に同行するのだが、会社の様子を実際目で見てみるとか、会社の方と話をしてみるというのは、非常に生徒たちも安心するということ。あとは、今回採用いただいた企業の方からご連絡をいただいたのだが、会社側の方も安心するということをお聞きしている。こだわりはせず、生徒たちが行きたい、もしくは、応募前企業見学不可と求人票に書かれていても、ご連絡を差し上げて、事前に見せていただくことはできないかという形でお伺いを立てて、見学をさせていただいているということになっている。

このほか、商業科においては、先ほども建築協会さんのお話の中でもあったが、建築土木講話や林業講話など、いろんな業種の方をお招きして、仕事についてお話をさせていただくということで、生徒たちが稚内市内にどういう仕事があるのかという感覚は、具体的にわかりやすくなっている状態ではないかなと考えている。そんな中、生徒たちが志望したい企業が決定すると、面接練習だったり、一般常識の勉強だったり、履歴書作成だったりっていうことがあるが、これは夏休みから続けてやっている。

特に力を入れているのは、面接練習。夏休みに入ってから、9月16日の就職解禁日まで、多い子では30回を超えるぐらい面接練習をし、しっかり場慣れをし、ちゃんと物事を自分の言葉で話せるという態勢を作って、就職試験に送り出せていると感じている。私たち教員としては、生徒や保護者の方が希望する進路を実現させるために何とか尽力する。もしくは、早期退職者を出さないために、ちゃんとその子に見合ったものを見つけてあげるということをしっかりしていかなければいけないので、就職希望者一人一人に対してしっかりと目を向け、私たちは対応しているという態勢は作れていると思う。

私が担当している4年間は、就職率100%で終わっており、大体の生徒が第1希望になっている。ただ、本校は、働いてからの追跡調査を行っていないため、その子たちがちゃんとしっかり働けているかどうかというのは、町に出たとき偶然会う、先生久しぶりというときぐらいしかないが、ただ、そういう顔見るととても安心をするので、1人でもそういう子が増えるようにということで、私たちは今後とも就職活動を指導していきたいなと思っている。

(振興局)

続いて、稚内公共職業安定所様、お願いいたします。

(稚内公共職業安定所)

まず1つ目、稚内高校の井上先生からもご説明があったが、新規高卒者合同企業説明会を例年7月、8月辺りに実施している。あくまで、面接会ではなく説明会。就職活動をなさる高校生の皆さんがいろいろな企業を知る最後のチャンスという位置付けになっているので、いわゆる、高校生の皆さんから人気のある業界だけではなく、人材確保に大変ご苦労をされている業界の会社さんも含め、幅広い企業をお呼びするよう努めている。

ここ2年について、新型コロナウイルス感染症防止対策のために、ソーシャルディスタンスを取らなければいけない関係上、参加する企業数を少し絞らせていただいて、会社の皆様、事業者の皆様方になかなか参加できないという声もいただいて、大変心苦しいが、おかげさまをもって、高校生の方のご協力も得られて、1回も生徒さんが説明を聞きに来ないという会社さんはここ2年なかったのではないかと思う。

続いて、日常的に我々がやっている業務の紹介のようなものになるが、希望職種が合致する求職者に対しては、求職者の方が応募に来るのを待つだけではなく、私どもからDM等を送付して、この求人が合うのではないかとということで求人情報を提供させていただいている。希望業種がなかなか定まってないという方、検討中となっている求職者の方に関しては、ジョブチェンジというが、職種転換も考慮いただきたいということで、人材確保に特に苦しんでいる業界の求人、特に資格や経験を問わないような求人などを情報提供させていただいて、選択肢の一つに入れてご検討をいただくようにしている。また、事業所様のアプローチとしては、同業他社に対して少し条件的に、部分的には見劣りがするんじゃないかなというような事業所様に対しては、同業他社の地域の労働市場なんかもご覧いただきながら、その部分に関しては、内容を改善していただくようにご相談することもある。

また、特にこれは人材確保分野だけには限った話ではないが、なかなか人が集まらないという会社様のご依頼を受けて、企業の画像情報というものを求職者の方の待合スペースに置かせていただくことで、何とかマイナスなイメージや先入観を持っていらっしゃる求職者の方に対して、そうではないんだよという視覚的な情報、目に見える情報ということで、PRコーナーという一角を設けている。

少し余談ということになるが、ハローワークというのは、順次、システム化というかオンライン化というのを進めており、既に周知もさせていただいているが、オンラインで求人を申し込めるようになる「求人者マイページ」というものを登録していると、マイページから会社さんの画像情報をハローワークのインターネットサービスに登録することができる。これによって、インターネットを通して、ハローワークの求人をご覧いただく求職者の方に対して、その画像をご覧いただくという利点

もあるので、既に求人者マイページに対するお知らせは、広く周知はさせていただいているつもりだが、画像情報も載せられるというメリットもあるので、まだ求人者マイページをお作りになってない会社については、積極的にご検討をいただければと思う。

ハローワーク稚内では、今、ホームページを作っており、メールアドレスを教えていただかないと求人者マイページを作れないようになっているが、メールアドレスをハローワーク稚内にFAXを送っていただく、申込書などもホームページに書いてあるので、ぜひ、ホームページも併せてご覧いただきたい。普段取り組んでいるものとしては以上。

次のページが「求人求職バランスシート」という資料。職種ごとの求人、人の募集の数と、その職種でお仕事を探している方の人数のバランスになっている。上の方が、目で見てもわかりやすいようにグラフになっているもので、下の方が具体的な数字が書いてある表。大きな特徴が2つあり、1つがこの数字、下の方見ればわかるが、求職者の数が非常に少ないということ。これは業種職種問わず、求職者の数が少ないということ。青が有効求人数、緑が有効求職者数、オレンジ色が有効求人倍率とあり、そのすぐ右側の数字があらゆる職業の合計の数ということになっている。935人分の募集が出ているのに対して、そもそものようなお仕事にもかかわらず、お仕事を探していると登録している方が10月の549名。これの単純な倍率が1.7倍で、募集の方が仕事を探している方より1.7倍多いということになっていて、大変求職者が少ないということが一つ課題としてあげられるところ。

もう一つの課題が、これもよく言われるが、「ミスマッチ」の状況。このグラフは大まかな職種ごとの求人と求職のバランスになっている。青っぽい棒グラフが求人、人の募集のグラフ。薄緑色っぽい棒グラフが仕事を探している人の棒グラフ、オレンジ色の折れ線グラフが有効求人倍率のグラフになっている。ご覧いただければおわかりのとおり、左から3つ目の事務職、それと、一番右側の軽作業。仕事を探している人の方が多い。求人倍率が1を割るものというのはこの2つしかない。あとの全ての職種においては、1若しくはそれ以上ということなので、職種によっては、圧倒的という言葉を使ってしまって構わないと思うが、人の募集の方が多くて仕事を探している人がグンと少ないというような状況になっている。事務とか軽作業の人に建設業はどうですかというのはちょっと難しいところなので、これもUターン、あるいは、会社さんによっては外国人もご一考いただきながらというような感じで努力していただいているところではあるかと思うが、今いらっしゃる求職者の方で何とかマッチングができるように、日々、マッチングに努めているところである。

(振興局)

続いて、稚内市様、お願いいたします。

(稚内市)

稚内市からは11月に開催した小学生向けの「わかる！働く！未来へつなぐ！ジョブフェア 2021」の実施についてお話しさせていただく。主催につきまして稚内商工会議所青年部と稚内市、稚内市教育委員会、稚内で働こう応援会議の4者での開催ということで、稚内市においては、これまでもいろいろな方がお話しされているとおり、少子高齢化・人口減少が進み地元で働く人が、どんどん減っている中、中学生、しかも職場体験が行われる2年生より前の中学1年生を対象として、稚内の企業にはどんなものがあるのか、どんな仕事があるのかということの説明する会となっている。

昨年はコロナ禍により中止になったが、今年度は感染状況も落ち着いていたので、これまでは文化センターで開催していたが、総合体育館で密を避ける形で開催させていただいた。内容については、学校にお配りした企業の紹介のスライドをもとに説明する。ちょっと小さくて申し訳ないが、今年については、全部で36社の参加をいただいている。総合体育館の1階のアリーナに、6つのゾーンに6社ずつ、配置して、中学生がゾーンを移動しながら、中学生の希望どおりの企業の説明を聞ける状況ではなかったが、少しでも多くの企業知ってもらいたいということで開催している。

ここから細かく説明できないが、Aゾーンについては、当日は欠席となったが小鹿さん、稚内大谷

高校さん、稚内衛生公社さん、緑風苑さん、中田組さん。その他、ゾーンを変えると、稚内機船漁協さん、稚内市森林組合さん、稚内商工会議所さん、市の方も消防。Cゾーンになると、稚内北星学園大学さん、市役所の技士会、宗谷バスさん。Bゾーンで建設会社から藤建設さん、市内の身近なところではユアーズさん、旭川高等専門学校稚内分校さん。Eゾーンの方が、自衛隊さん、稚内港湾施設さん、稚内市社会福祉事業団さん。Fゾーンが警察署さん、稚内印刷さん、武藤はくぜんさん、稚内信用金庫さん。全部で36社ということになっている。

昨年は、コロナで中止になる前に募集をかけ、そのときは48社で進んでいたが、今回は例年より少ない形での参加になったが、今回参加いただけなかった会社さんについても中学生向けにはこのようにまとめて紹介しているところ。当日の様子としては、写真になるが、衛生公社さんや消防、稚内大谷高校さんということで、説明員の方と生徒。1ブース6名から7名ぐらい座っていただくような形で、密を避けて実施はしたが、やはり感染対策という部分ではちょっと難しかったなと思いつつも、非常に中学生の方も熱心に聞いていただいたかなと思っている。そのほか、錦産業さん、幼児保育所、幼児教育保育研究協議会、警察署。稚内商工会議所からはご挨拶を賜ったところであるが、本日もご参加いただいている稚内機船漁協さん、稚内商工会議所さん、森林組合さんも、中学生の方々からは非常に人気のブースであったという印象を受けている。また、稚内分校さん、稚内信金さん、北星学園大学さんも非常に、熱心に、双方がいい形での説明会になったのかなというふうに感じている。

最後になるが、各学校さんでは、このように、学校のお便りの中で、稚内中さん、稚内南中さん、宗谷中さん、増幌中さんということでジョブフェアに参加した件を記事にさせていただいているところ。稚内市としましては、各高校さんは既に就職に向けたある程度スキームが確立されていて、中学でも2年生には職場体験があるという中で、やはり少しでも、1年でも早く稚内の仕事について知ってもらおうということで、これより小さい部分であれば、「ワークフェス」とか行われた中で、その隙間を埋めるといって中学1年生向けにジョブフェアというものを開催してきている。来年以降もこれまでの状況を踏まえ、引き続き開催していきたいと考えている。

(振興局)

続いて、中頓別町様、お願いいたします。

(中頓別町)

資料に基づいて説明させていただく。現在、中頓別町では、「特定地域づくり事業協同組合」という制度の設立準備に取り組んでいる。この制度は、令和2年6月に施行された「地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律」というものを根拠法として、主に労働者派遣事業を実施するもの。12月17日時点で、総務省の方から発表されている、この事業を行っている団体は、全国で28団体あると伺っている。北海道では、下川町の方で行っており、現時点で1団体が事業を行っている。

制度の概要としては、繁忙期における労働力不足に悩む地域の事業者様に、組合で無期雇用する職員を人材派遣するというような制度になる。繁忙期に人手は欲しいが、通年の雇用が難しいといったような事業者様のお悩みや直接の雇用を目指して求人を出す、なかなか応募が少なく、雇用に結びつかないといったような事業者様のいろいろなニーズをヒアリングした結果、中頓別町では、組合で無期雇用する職員を募集し、それぞれの事業者の繁忙期に人材派遣をすることで、事業者さんが抱えている人手不足の解消を目指すという位置付けでこの組合の制度を現在の運用・設立準備に向かっていく。

こちらの制度を実施することで、中頓別町では、2つの問題点を解決できるのではないかとこのように考えている。1つ目としては、先ほど申したが、事業者さんの抱えている労働力不足の解消。事業者さんが抱えている労働力不足に関する悩みというのは、先ほどいろいろな団体様からの事例発表があるように、かなりウェイトが重くて、事業を営む上で非常に重要な事柄になっている。場合によ

っては、事業継続を断念、後継者不足というところにもつながる問題になっているので、各事業者さんで労働力を確保するいろいろな労力、これは非常に重くて、重要な問題になっているというのを聞き取っているところ。そういった事業者さんが抱えている問題・課題というのを、特定地域づくり事業協同組合で雇用する職員を派遣することによって、本業に費やしていただく時間というのを確保するという意味もあるが、いろいろな人が会社に入ることによって、新たな考え、交流、そういったものが生まれて、事業にいい結果が生まれるんじゃないかということも目指しているポイントになっていると考える。

2つ目のポイントとしては、地域への人員の流入というところを目指している。中頓別町では、ほかの自治体さんも同じように、移住者を広く募っている現状ではあるが、移住される方というのは、お仕事を探すということもかなりポイントとして挙げていらっしゃるが、地域の中で頑張っている事業者様の実態や内容というのがなかなかうまく伝わっていないところがあり、例えば、本州にお住まいの方が中頓別町の事業者さんということが、どういった会社なのか、どういった人が働いて、どういった待遇で、どういうふうに自分がそこで生活を営めるのかということもなかなか見えづらいという問題がある。

そういった移住を検討されている方が仕事を探す上で、中頓別町若しくはこういった地域に移住を断念してほかのエリアを探してしまうというのは、中頓別町にとっても非常に残念な結果になってしまうので、まずは特定地域づくり事業協同組合という一つの受け皿を作って、移住を検討されている方が、お仕事として入っていただいて、地域の実情、それぞれの事業者さんの社風、事業内容、将来性、そういったものを見ていただいて、うまく人員が循環していけばいいかなといったところも目論んで今回の組合の設立準備に至っているところである。組合の運営をする上で、こちらの令和4年4月1日からの事業開始を目指して、振興局さんや労働局さんにいろいろ届出・申請を行っている最中であるが、現時点で想定している目標としては、組合の肝は、派遣する職員を採用するところにあると考えている。地域内もそうだが、道内、本州、広く人材の募集をかけて、何とか派遣できる職員を確保して、その職員を組合員である事業者さんに派遣していこうということがこの制度を成り立たせる肝と考えている。

そのためには、組合に就職してもいいかなと考えていただけるために、待遇、福利厚生、そういったところも管理する上で、なおかつ、地域の事業者さんが求める資格取得のサポートや本人が目指す将来像に向かうためのキャリアアップ形成の積極的な支援もいろいろとサポートしていけるような運営をしていきたいと考えている。今回、組合員の方々には、いろいろな説明の中で申し上げているが、派遣される職員が組合員さんであるその事業者さんにとって非常に優れた人材であると判断したときは、ぜひ直雇用でお話をしてくださいとお話している。

というのも、この組合が一種の受け皿となって、まず地域外から人を募集広く募集するということになれば、直雇用が増えていって、地域の事業者さんの労働力不足が広く解消していくものというふうに考えているので、そういった形でぜひ人材派遣を受けていただいて、気に入ったら直雇用のご案内をしてください。そのためには、無期雇用職員が、事業者さんの社風や待遇とかいろいろなそういった労働環境も含めて、事前に見てみるので、そこはうまく調整をしながら、ぜひスカウトとしてくださいとお話している。

ただ、組合の人員派遣を当てにした事業者さんの労働力の確保というのは非常に危険なので、組合職員の派遣を受けるだけでなく、並行して直雇用の募集も引き続きやっていただきたいということで、中頓別町では、ハローワークなよろさんが管轄なので、名寄の方に求人募集を出していただくという手続や中頓別町で行っている自治体のハローワークへの求人の募集、提出を引き続きしていただくといったような、そういった事業者さんが独自に進める労働力確保の手続というのは引き続きやっていただきたいという話をしながら、こちらの組合の運営を今後進めていく予定。資料は、制度の内容や中頓別町が行う予定の内容、派遣事業をする上で、事業者さんと組合と労働者の取り巻く環境、契約指揮命令、そういったイメージを添付しているので、こちら後ほど参考までにご参照いた

だければと思う。

(振興局)

続いて、振興局からご報告させていただく。

(振興局)

振興局における人手不足対策・担い手確保の取組についてということで、いくつかカテゴリーごとに分けてある。主なものをいくつか紹介したい。地元就職や職場定着は1丸目。先ほどから何度かお話が出ている「てっぺん宗谷 de しごと発見フェア」の開催。高校1、2年生を対象とした企業展示会の開催ということで、今年は11月の開催。企業・団体26社、管内196人の生徒が参加している。

続いて、人材確保の1丸目。今年9月に開催した「採用戦略・採用計画見直しセミナー」は、企業における採用戦略や情報発信、オンライン活用のノウハウなどについて、専門家からご講演をいただいた。

続いて2丸目の「人手不足・人材確保セミナー」は、去年10月に開催したセミナーで、労務管理や働き方改革を通じた人材の定着などについて専門家からお話をいただいた。

その下の囲み、外国人活躍のところは、今ご説明した人手不足・人材確保セミナーにおいて、外国人の活用に向けた基礎知識、採用ノウハウの留意点についてお話をいただいた。

右の囲みは、移住・定住の取組についてであり、フェアへの出展やポータルサイトでの情報発信などを行っている。一番下、企業情報の発信や地域の魅力発信ということで、この宗谷に入ってみたい素晴らしい企業があるとか、戻ってきたい地域であるということをしてPRすることは大変重要であると考えており、今回の資料16としてお付けしている、宗谷にUターンした若手の方からいくつかコメントいただいているのを資料として付けているので、そういったコメントからも読み取れるのではないかなと思う。

それから②の方は、一次産業の担い手確保・育成ということで、農林水と並べさせていただいた。こちらも主なものだけとなるが、農業の1丸目、宗谷農業セミナーの開催や3つ目の丸「新農業人フェア」への出展など、宗谷の酪農を大学生や移住を考えている方などに対してPRをする取組を行っているほか、下の2つの丸、宗谷ルーキーズカレッジ、管内の女性農業者グループの取組などを若手の農業者の育成や経営環境づくりを進めているところである。

それから、林業においても、林業体験やインターンシップの受入れのほか、PR動画の作成を行っており、水産業においても、資料の写真にあるとおり、漁業者を紹介する冊子や動画等によって魅力発信を行っているところである。

(振興局)

続いて、議題(3)意見交換について。テーマは、「人手不足の解消に向けて」。

(振興局)

「人手不足の解消に向けて 検討テーマたたき台」をご覧いただきたい。

検討テーマとして4つ提示させていただいているが、先ほども申し上げたが、互いに関連する中身ということで、どれか一つということではなくて、一体的に検討するのが良いのではないかと考えている。説明に入る前に、資料の作りについて簡単に説明したいと思う。

サンプルとして、ローマ数字Iの「新規高卒者の管内就職の促進」を見ていただきたい。資料の作りとしては、大きくアラビア数字1「現状・課題」、それからデータ、こういったものを提示させていただいている。そして、右上の方に地域や行政の取組例を記載させていただいている。左下に論点ということで、議論・意見交換のきっかけとなるようなワードをいくつか提示させていただいて、それから最後右下に今後の対応として、どのような取組が考えられるかということをお皆さんと一緒に

考えていきたい。こうした作りになっている。

したがって、3のところは、空欄でも良かったかなと思うが、皆さんにもなるべくイメージしやすいようにということで、私どもの方でアイデア的に記載をしているだけと考えていただきたいと思っているので、必ずしもやらなくてはいけないというものではなくて、また、論点も含めて漏れや不足もあるかと思うが、あくまでもこの資料は議論のたたき台という位置付けである。議論の結果、3の今後の対応という部分、色のついた部分が埋まって、私ども振興局も含め、様々な機関・団体が取組を進めていけば、会議では、そうした合意が得られれば大変良いのではないかと考えている。まずは、それぞれの資料の説明をさせていただく。

1番目。今ご覧いただいている「新規高卒者の管内就職の促進」について。まず、このデータをどう見るかというところがあるのかなと思っているが、現状・課題の1丸目。管内高卒就職希望者の地元志向は、比較的高いのではないかと考えている。

2丸目は、3年分しかないが、生徒数はどんどん減少している。コロナの影響で、進学の人気ということも言われているとは思いますが、特段管内への影響は見られないというところ。

それから3丸目。ハローワーク稚内さんのデータによると、来春高卒の求人倍率が10月現在で3.41倍ということで、これは企業さんから見ると、求人した3社に1社にも満たない程度に入社となるという状況になっている。表を見ると、来春卒業は413名のうち、就職希望が148名。このうち、46人が管外希望ということで、3分の2が管内就職を希望しているということにはなっている。したがって、148人の生徒が地元に残ることが喜ばしいことなのか、それとも46人の就職希望の若者が管外流出することが悩ましい問題であるのか、評価が分かれるところなのかなと思っている。

右上は、行政が地域の取組例ということで、先ほどから出ている合同企業説明会、各層に対して各機関が取り組んでいるということやインターンシップ現場見学会の開催、業種・業界ごとの魅力発信という取組が行われているのかなと思う。

左下の論点のところは、足りないところ、多いところがあるのかも知れないが、管内就職を希望しない理由というのをしっかり把握し、可能であれば共有する必要があるのではないかと書かせていただいた。それから、合同企業説明会は、各層にわたり実施しているが、関係機関の連携を更なる効果・向上が見込めないだろうか。

それから、3丸目、企業さんの側からすると、自社の魅力を学生・生徒さんにしっかり伝えているだろうかというところを論点として挙げさせていただいた。今日は、管内の高校の先生方に出席いただいているので、現場の生徒さんの声などを共有できたら大変ありがたいと考えている。そして、その3「今後の対応」というところで、論点も踏まえつつ、いくつかアイデア・イメージを書かせていただいている。

既に実施しているものもあると思うが、例えば、管内就職希望理由の調査・分析、それから、合同企業説明会やフェア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など、企業の説明会出展に向けて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など、良いアイデアがあればぜひとも共有したいと考えている。

続いて、ローマ数字のⅡ、「若年層における職場定着・離職防止」について。Ⅰの現状課題について、まず、1丸目。高校卒業者の3年以内の離職率は約4割というデータがある。下の棒グラフにあるとおり、平成29年3月卒業の高校生は令和2年3月には39.5%が離職している。平成31年3月卒業は1年以内の離職率ということで16.2%。同様に2年以内の離職率は28.7%。規模の小さい事業所ほど離職率が高いというデータがある。離職の原因は、右の表にまとめているが、第1位は、労働時間や休日。第3位は賃金ということで、待遇についての不満も大きいのかなと思うが、第2位に人間関係が良くなかった、4位には仕事が自分に合わないというものも入っている。一方、地域や行政としては右上の方になるが、子ども世代への産業教育、それから企業さん向けの労務管理や働き方改革の取組を促すセミナーの開催などの取組が行われていると思う。

これらを受けて、2の論点としては、1丸目、賃金を上げるというのはとても難しいことなので、

ここで解決できるものではないかも知れないが、例えば、待遇の改善として、福利厚生充実、長時間労働の是正、いわゆる3Kの解消。働き方改革に向けた企業さんの理解、行政としての推進、こういったものが必要ではないだろうか。

2丸目としては、インセンティブ、資格取得。自社検定制度とか、そういったものもそうかも知れないが、こうしたキャリアアップとか給与の反映とか、社内の表彰制度、こういったものが重要なんじゃないだろうか。3丸目は、働きやすい職場づくり、働いていて良かったと思えるような企業の風土づくりなど、企業の魅力を高めていくこと、その情報発信がとても重要なのではないかと。以上のことを挙げている。

どれも難しいとは思いますが、3の今後の対応ということでいくつかアイデアを記載させていただいた。1丸目、就職前・インターンシップや短期企業研修見学会。やはり、先ほども少しお話が出ていたが、実際の業務に触れる機会の創出というのが重要なのかなということで、既に実施されていることもあると思うが、より効果的に実施するためにどのようなことができるだろうかということをお考えするのも重要なことと思う。

それから、2丸目。働き方改革や女性活躍などの就業環境整備。販路拡大・新分野進出などに積極的な、いわゆる元気な企業。立派な企業さん、元気な企業さんをしっかりと、これは行政の取組に近いのかも知れないが、ウェブ等で紹介するということや、3つ目の丸の企業さんの説明会・合同企業説明会の出展に向けて、自社の魅力発信方法やオンラインのPR方法等のノウハウを習得するセミナー。これは先ほど申し上げたとおりだが、こういったものが考えられないかということで書かせていただいた。

ローマ数字のⅢ、管外からのU I ターン促進（人材の流動促進を含む）について。人口問題とも関係するので、なかなか難しい問題かなというふうには思うが、改めて数字を見ていただくと、かなり危機感、危機意識を持たれるのではないかなと思う。1の現状・課題のところ、1丸目。管内においては、出生数の減少とともに、若年層の管外流出ということで、若年層が流出するから出生数も減る、子どもも減っていくという悪循環があるのかなと思う。イメージとしては皆さんお持ちだとは思いますが、表のデータを確認すると、平成17年の0歳児から4歳児までの小さいお子さんは3,226人いたそうである。それが、15年経って令和2年には1,969人ということで、小さいお子さんが1,250人くらい減っている、4割くらい減っているということになっている。

それから、例えば平成17年の5歳児から9歳児は3,151人いたということで、これを右下に階段のように見ていくと、5年後の10歳から14歳、平成22年だが、2,925人。また5年後の15歳から19歳が2,596人。また5年後の令和2年は20歳から24歳が2,167人ということで、いたはずの3,100人がどんどん減っていくということ。管内は、こういった社会減、そういったものが著しくて、これが近年の子どもの少なさにつながっているというデータになっている。

それから、現状課題の2丸目。先ほどもハローワークさんから大変丁寧な説明をいただいたところだが、有効求人倍率が一番今高くなっている。令和3年10月で1.70倍ということになっている。門別と並んで1位。こうした状況の中、地域としてはこの右上に書かれているような取組を行っている。論点のところは、まずは高校生が管内の大部分を占めるかなということもあるので、1丸目のところ。一旦離れることは、それはそれで大事なことかなと、キャリアアップのため大事なことだと思いますけれども、U I ターンのターゲットとして縁故のない方ではなく、そういった方に対してアプローチしていくべきではないかと。

2丸目は、こちらも高校生を対象に、卒業後から大学卒業までの間に、知る機会、企業の情報を知る機会が必要ではないかということや、稚内北星学園大学さんになるが、管外出身の学生さんを地元へ就職、Iターンを促すことも重要と思うが、どこまでの範囲でやるべきなのかについては、大学さんの方針もあると思う。それから、両親。やっぱり高校卒業ぐらいの歳だったら、両親の影響は大きいのかなと。最後のマルは、先ほど中頓別町さんから説明いただいた関係。特定地域づくり事業協同組合。こういったものがあってもいいのではないかと。これを提示させていただいて、3の今

後の対応のところでは、管外流出者への積極的な情報発信や出身学生の情報提供、協同組合の設立創設の促進、こういったものを書かせていただいた。

最後の4番。外国人技能実習生（特定技能含む）の活躍促進について。現状・課題のところ、言うまでもないかと思うが、大きな存在になっている。データをみると、642名の実習生の方が管内にいらっしゃるということで、食品製造、水産加工が大分多いのかなというデータになっている。行政や地域の取組例としては、記載のとおり。道としても、入国待機費用、ホテル代の支援をしていたり、セミナーを開催していたりしている。

論点のところの1丸目。これは、私が専門家から聞いた話だが、実習生自身が実習先を選択できるようになってきているという話を聞いている。ただ、本州と道内各地域、例えば、もっと暖かい地域とか、そういった地域との獲得競争となる可能性があるのではないかと。そうなるちょっと不利なんじゃないかということが気になるころと思っている。企業さんもやはり必要なと思いつつも、二の足を踏んでいるところもあるのかなと。

3丸目は、言語や習慣・衣食住環境に対して地域の支援はあるかと。こういった論点を受けて、3の今後の対応として、実習先を選択する外国人技能実習生の本国、それから送り出し機関や監理団体に対し、やり方はいろいろあると思うが、宗谷の仕事や暮らしなどの情報を発信してはいかがか、外国人材の採用ノウハウ、それから地域住民と多文化共生、こういったものを組み合わせたセミナーの開催をしてみたらどうかというようなことをアイデアとして書かせていただいた。

いろいろご意見いただければと思うので、よろしく願います。

（宗谷農業改良普及センター）

UIターンのところにあるが、季節による労働のデコボコがあると思う。その部分で、農業関係・酪農関係だと非常に大きなものが一つある。

それで、特定地域づくり事業協同組合というのも非常に有効であるということで検討してきたところだが、それ以外の仕組み、方法がないのかなというのが一つ思うところ。特定地域づくり事業協同組合の取組としては、町村ごとであるとか、単位が宗谷管内全体というような捉え方ができなくなってしまうのではないかとこのころが一つある。

今回は、いろんな業種の方がいらっしゃる中で、農業と同じように季節的な変動があるっていう状況が情報としてわからない、それぞれの業種ごとで情報がないのではないかとこのころに思う。そういうものを共有できる、こっちは業界ではこの時期に人が足りないんだ、うちの業界ではこの時期に人がいないんだとか。そういう部分を共有できるような仕組みっていうのも必要ではないのかなというふうに思って聞いていた。

（振興局）

貴重なご意見、ありがとうございます。季節の繁閑を組合以外でどうやって進めるのか、どう対策していくのかはなかなか難しいと思った。今後、皆さんとともに考えていきたいと思う。

（稚内大谷高等学校）

人手不足の解消に向けての新規高卒者と管内就職の促進、管外からのUIターン促進に関わることだが、本校は、今年就職希望が44名おり、先日で全部決まった。その中で、管外就職というのが、実家を継ぐ、縁故、公務を抜かして、管外希望が一人もいなかった。来年においては、今の段階だが、2年生において就職希望が25名と若干少なくなっているが、この25名のうちでも、やはり管外希望というのが札幌消防署希望として1人おり、あとは縁故。それ以外の生徒は管内希望となっている。やはり、人数が減ってきているとなると、管外からのUIターン促進というのがやっぱり必要になってくるのかと思っており、進学してから稚内に戻ってくるという意識をつけさせるためにはどうしたらいいかということを考えなければいけないと思った。進学する人に対する企業説明というのも重

要になってくるのかなと。

本校では、主に就職希望の生徒に対して企業説明を行うことが多かったので、進学することが決まった生徒に対して稚内でこういう職業があるよという案内や、こちらに書かれている成人式でのアンケート実施・メールアドレスを把握するのと同じように、成人式も専門学校だったらそろそろ卒業するなという時期の学生に対して、稚内にはこんな職業があります、こういう条件ですよというものを提示していけると、進学したものの、稚内に戻ってくるという意識づけになるのではないかなと思って聞かせていただいた。

(稚内市)

既にもしお考えであれば、大変失礼な話になってしまうが、今日のネットワーク会議 NEXT での情報発信、まとめみたいな「ポータルサイト」のようなものがあれば、情報も一遍にまとまって見やすいのかなという印象を受けた。

管内の皆さんがそれぞれいろんな取組をされているが、個別だとなかなかその情報を取りに行くのも難しいので、その入口が一つあると情報発信しやすいのかなという印象を受けた。

稚内市としても、稚内市の分だけでもできればいいのだが、折角こういう場があるので、NEXT としてそういったものをお考えかどうかお聞かせいただきたい。

(振興局)

ありがとうございます。NEXT として情報発信の一元化、ポータルサイトの構築といったところまではまだ考えていないが、受け手のことを考えると、その情報発信の一元化というのはすごく大事なことだと思うので、どういうことができるのかというのを私どもの方で考えてみたいと思うし、皆さんからもご意見やアイデアをいただければ大変ありがたいと思う。

(振興局)

以上をもって、令和3年度第1回宗谷地域雇用ネットワーク会議 NEXT を終了する。

次回については、改めての調整が必要となるが、令和4年度の夏ごろか夏前ぐらいに開催できればと考えているので、よろしく願いしたい。

本日は、お忙しい中、ご参加いただき、誠にありがとうございます。