

令和 8 年度  
千歳市労政審議会議事録

## 令和8年度千歳市労政審議会

### 1 開催日時

令和8年8月27日（木） 14時00分

### 2 会場

千歳市役所 第2庁舎2階 会議室3・4

### 3 出席者

#### (1) 労政審議会委員

生杉 隆礼委員（会長）、北村 富佐子委員（副会長）、河辺 章宏委員、  
小松 八重子委員、渡辺 洋子委員、山崎 日出子委員、亀倉 貴浩委員

#### (2) 事務局

松崎産業振興部長、櫻井産業振興部次長、吉村商業労働課長、日裏労政係長、  
田中労政係主事、本田雇用対策推進員

### 4 議 事

#### (1) 「千歳市における労働行政について（令和7、8年度）」

①ア 地元就職・人材確保支援事業の実施状況について

イ スポットワーク活用支援業務の実施状況について

ウ 外国人材採用・定着支援業務の実施状況について

②しごと情報発信サイト「ちとせの仕事」の運営状況について

③その他事業の実施状況について

④季節労働者通年雇用促進支援事業の取組状況について

#### (2) 「地元就職と人材確保の促進について」

### 5 内 容

#### (1) 「千歳市における労働行政について（令和7、8年度）」

吉村商業労働課長の進行により、事務局の紹介を行った後、生杉会長に進行を交代し、審議を行った。

続いて、事務局日裏労政係長から議事（千歳市における労働行政について）に沿って、令和7年度における実施事業の実績及び令和8年度の事業内容を説明し、質疑応答を行なったが、質問・意見等はなかったことから、議案の内容については報告済みと決定した。

(2) 「地元就職と人材確保の促進について」

地元就職や人手不足の解消に対する支援について、はじめに千歳公共職業安定所長 亀倉委員より近年の千歳所管内の雇用情勢について説明いただいた。内容はについては次の通り。

千歳管内の令和8年6月の有効求人倍率は0.82倍で、全道とほぼ同水準、全国と比べるとやや低い状況にある。令和7年度の求人数は、サービス業が最も多く、次いで建設、医療・福祉、運輸、製造業となっている。ラピダスの進出に伴う企業活動や人の動きの活発化により、サービス業や宿泊業の求人が増加しており、特に警備・ビルメンテナンスは5年前と比べ84.5%増加している。一方、半導体関連の求人は伸びておらず、派遣による人材確保が増えていることなどが要因と考えられる。求職者数は減少傾向にあり、令和7年度は3,395人と、5年前から約16%減少している。また、民間アプリを利用した就職活動や企業による直接募集も増え、「ハローワーク離れ」も進んでいる。年齢別では、29歳以下の求職者が5年前から30%以上減少する一方、65歳以上は約5%増加している。千歳市では29歳以下が求職者全体の約16%を占め、全道平均の13%を上回っている。若者については、仕事を探すというより、より良い就職先を求めて就職活動を行う傾向が見受けられる。

その後、それぞれの委員の立場から市内の実情やニーズに関するご意見やご所見について発言していただいた。内容については次のとおり。

【A 委員】

弊社は本社が大阪市にあり、千歳工場の新卒採用についても大阪市のハローワークに求人を出している。このような求人は、千歳管内の求人としてカウントされているのか。

【B 委員】

千歳管内の産業別求人状況には、千歳市内に事業所がある企業から提出された求人のみが計上されるため、大阪市のハローワークに提出された求人はカウントされない。ただし、就業場所が千歳市であれば、本社所在地にかかわらずハローワーク千歳でも求人を把握しており、求職者への紹介を行っている。

【C 委員】

ハローワークの求職者マイページのアカウント登録やアプリの利用方法が分かりにくく難しいと感じるが、利用者へのサポートはどのように行っているのか。

【B 委員】

システムは厚生労働省が構築しているため、ハローワーク千歳で仕様等を変更することはできないが、利用方法等について不明な点があればサポートするので、気軽に問合せいただきたい。

【C 委員】

先日、当社で高校生の職業体験を受入れた。実際に職場や仕事の現場を見てもらうことで、就職先として選んでもらえる機会が増えるのではないかと感じている。こうした職業体験やキャリア教育について、どのような取組が行われているのか。

【B 委員】

高校新卒者の求人倍率は約 3～4 倍、工業系では 10 倍を超えるなど、若年者の人材確保は厳しい状況にある。ハローワークが高校生に直接職業体験を行うのではなく、学校を通じて職業体験等の機会を提供している。キャリア教育に力を入れている学校も多く、近年は中学生や小学校高学年から職業や将来について考える取組も進んでいる。

【C 委員】

将来的な人材確保のためには、幼い頃から様々な職業を知り、興味や憧れを持つきっかけとなるような体験の機会を増やすことが重要ではないか。

【B 委員】

職業選択には本人の希望だけでなく、保護者の意向も大きく影響すると考えている。特に介護、保育、医療など人手不足が顕著な分野への就業促進に向け、ハローワークとしても取組んでいるが、本人が希望していても保護者の意向により進路を変更するケースもある。そのため、本人への支援だけでなく、保護者の理解を深める取組も重要である。介護分野などでは、保護者向けの説明会も積極的に行われている。

【D 委員】

市内では、小学生を対象に、約 50～60 社の協力を得て職業体験を行う「ジュニア千歳」という催し物が毎年実施されている。学校や保護者から勧められる職業だけでなく、さまざまな職業を知ること、将来の選択肢を広げることを目的としている。高校生になり就職を考える段階では、保護者の反対などにより本人の希望が叶わない場合もあるため、行政としても、生徒が希望する進路を後押しする取組を進めてほしい。

**【事務局】**

ここ数年、市内企業を訪問する「企業見学バスツアー」を実施し、実際の職場や仕事内容を知ってもらうことで、就職後のミスマッチを減らす取組を行っている。実際に企業を見て知ることは重要であり、サポートブック等も活用しながら、様々な企業を知る機会の提供に努めていきたい。

**【D 委員】**

就職後の早期離職や定着に関する課題も聞いている。独自に職業体験を実施する企業があることも耳にするため、行政がこうした取組を積極的に周知・紹介し、企業と求職者をつなぐ支援を行ってほしい。

**【F 委員】**

キャリア・パスポート等の取組みにより、子どもたちが幼い頃から将来やりたいことを考える機会が増えており、こうした取組の影響は大きいと感じている。一方で、賃金面で生活に厳しさを感じている方も一定数いることから、誰もが安心して生活できるよう、より良い労働環境や待遇の実現につながることを期待したい。

**【G 委員】**

雇用需要等調査の回答率が 29.4%となっているが、回答率が低い点についてどのように考えているか。

**【事務局】**

この規模の調査では、回答率 3 割以上が一つの目安とされているため、まずは 30%を目標としている。

**【D 委員】**

企業には国や北海道、金融機関などから様々なアンケートが届いており、回答するものを選ばざるを得ない状況もある。回答率を高めるためには、一斉にアンケートを送付するだけでなく、対象を絞ったヒアリングを行うなど、企業の負担を考慮した方法も効果的であると考えます。

**【D 委員】**

中小企業では、人材を確保するため様々な工夫をしているものの、採用が難しい状況が続いている。若者は大企業を志向する傾向があるのか、あるいは希望する仕事を明確にした上で就職先を選んでいるのか、現在の傾向について伺いたい。

【事務局】

今年度、帯広、旭川、苫小牧の高校を訪問し、生徒の就職に対する考え方を聞いたところ、給与や福利厚生を重視する傾向が見られた。また、工業高校では希望する職種が明確で、その仕事ができる企業を探す傾向があり、商業高校では簿記などの資格を生かせる事務職を希望する生徒が多い。全体として地元就職を希望する生徒が多く、特に高校生は親元を離れることへの不安や、保護者の意向も進路選択に大きく影響している。

【D 委員】

中小企業においても、給与の引上げや福利厚生の充実など、人材確保に向けた取組を進めているが、企業側の負担も大きい。こうした取組みに対する行政からの支援がさらに充実するとありがたい。

【事務局】

行政としても、企業の人材確保に向けた支援について検討を進める必要があると考えている。今後、関係機関と意見交換を行いながら情報収集・研究を進め、市内企業への情報提供につなげていきたい。

15 時 15 分 閉会

—以上—