

令和元年総務経済常任委員会 抽出事業 調査研究報告書

令和 2 年 7 月 9 日

テーマ： 町内における労働力不足の状況と対策について

1. テーマ選定の目的

本町では、将来的に高齢者が増加する一方で、生産年齢人口及び若年層が減少し、労働力不足による影響が予想される。芽室町の基幹産業である農業及び農業関連の企業、製造業、商工業、観光関連事業、福祉事業など労働力不足に対してどのような対応をしているのか町内の現状を探り、今後の支援のあり方や具体的な支援策を調査研究する。

2. 調査の視点

- ① 町内の様々な事業体における労働力不足の状況を把握する。
- ② 労働力不足に対する多様な解決策の調査研究を進める。

【JAめむろによる支援策の調査研究結果】

農業現場における労働力不足は、畑作の場合、春の蒔き付け時期と秋の収穫時期に集中する。野菜の作付面積が増加傾向にあることや冬期には仕事が無く、通年で雇用できないことも労働力不足を加速させる要因として考えられる。

JAめむろ労働支援対策課は平成 22 年度から農家への支援策に取り組んでいる。組合員への支援は管内の他農協より先駆けているが、近年は人が集まらない状況にあり、年々増加する労働力需要に対処できない状況にある。

今後の打開策としては次の項目が考えられる。

- ・ 農業求人サイトの活用
- ・ 共同作業や集荷体系の改革
- ・ 農福連携の可能性
- ・ 労働生産性を向上させる機械化
- ・ コントラ事業（請負業者への作業委託）の必要性などが挙げられる。

◆外国人労働者について

外国人技能実習制度を利用している農家もいるが、JAめむろとしてはまず女性や高齢者、若い世代の活用に取り組み、今後国内で求人を募集しても応募がない場合、外国人労働者の雇用も必要となると考えている。外国人労働者の受け入れは制度や地域の理解、言語の問題など課題も多くあるが、年々外国人労働者は道内でも増加傾向にある。

【芽室町商工会役員及び事務局との調査研究結果】

西部4町の商工会が、共同求人情報の広告を作成し、事業所における人材確保の取り組みを支援している。それぞれの業種において人材育成も兼ねて若年層を雇用しているが、職場環境及び技術的な継承などの問題から若い人材を育てられない状況にあり、経験者を採用したい傾向が見られる。また中小企業・個人事業主では、後継者問題も合わせて深刻な状況化にある。

技術業・建設関連業には、外国人労働者の雇用も見られるが、資格要件が必要な業種もあり、技術を必要としない作業に従事している傾向が多く見受けられる。しかしながら、今後本町においても商工・サービス業などにも外国人材の雇用が必要な状況が生まれることが想定される。外国人労働者の生活環境づくりが必要になるが、外国人が増えればコミュニティを形成し顧客となりえることから事業者にとってはプラスの側面も考えられる。

【東工業団地の企業における人材確保の取り組み】

会員企業114社のうち34企業からのアンケート調査結果をもとに担当課の解説及び意見交換を行う。労働力不足の状況は、年々深刻化しており人材確保対策にかける労力と費用が大きく企業の負担となっている。特に事務系よりも農機具販売業種・運輸業・建設業において技術系の各種有資格者の中途採用者を求める企業が多い。

人材確保に向けた採用活動は、ハローワークへの求人が一番多く、自社ホームページ・SNSなどであるが、近年は合同説明会の利用が増えてきている。逆に、教育機関との連携が低下していることから企業独自の取り組みが増加し、活性化しているのが読み取れる。

【町民との労働力不足における意見交換】（町内各小中学校PTA意見交換会より）

子どもを育てる親のから現状と今後の取り組みについて、様々な意見がだされた。

- ◆ 子供たちが進学で本町を離れても、芽室町に住みたいと思う気持ちを持ち続け、いつか芽室に戻って来れば、労働力不足解消に繋がる。
- ◆ 奨学金を貸与し芽室町の企業に就職するようであれば、戻ってくる人が増える。
- ◆ 外国人労働者を扱うには、国の制度利用や仕事・生活の環境づくり、言葉の問題、食べ物など、地域とのコミュニケーションの確保が必要なので、コーディネーターが地元にいるとより良いと思う。
- ◆ どの業種も労働力不足が表面化してきている。派遣会社に頼むが人材がいない。シニアワークセンターを利用しているが、高齢化が進み人材も不足している。
- ◆ 移住・定住政策の充実やUターン・Jターン・Iターンなどによって働く人が増えればよいと思う。
- ◆ 医療系や福祉事業団、道警や教員なども人材確保が難しくなっている。

3. 町の労働力不足に対する直接的な政策（令和2年度町政執行方針より）

町内企業の労働力不足対策として、町内で就職を希望するひとを支援するため、芽室町ハローワークを運営するとともに、雇用促進住宅の整備及び企業採用担当者向けの研修会を開催し企業における労働者確保に繋げる政策を行う。

さらに、工業団地企業の積極的な労働力確保対策を後押しするため、従業員採用合同説明会出展に対する支援制度を継続する。

また、町内への移住・定住対策として、子育て世帯新生活応援奨励制度及び中古住宅購入世帯新生活応援奨励制度を継続している。

4. 総務経済常任委員会としてのまとめ

本町における労働力不足の現状は、農業・商工業・製造業・運輸業・建設業・サービス業・医療福祉事業・教育機関を含む公務員・個人事業主などほとんどの業種で緊迫した状況にあり、労働力不足と後継者問題などによる事業継承が難しい事業者も見受けられる。

また、JAめむろ・商工会・東工業団地などの調査の視点は、雇用する企業側からの意見を調査した。町内各小中学校における労働力不足の意見交換では、働く側からの視点での内容となり、それぞれの視点から今後の支援策に大いに参考になる意見があった。

総務経済常任委員会として以下の項目を提案する。

① 定住人口を増加させ、公立病院の人材確保策として看護師等就業支援金制度を実施する。
看護師等就業支援金制度…公立芽室病院で看護師等の業務に従事しようとする人材育成

（平成26年～27年
度に実施）

を目的に看護師等養成施設に在学する方に対して、修学資金の貸与を行う。公立芽室病院に5年以上就業すると貸付金の返還が免除される制度

② 労働力不足解消は、多様な政策が必要であり、とくにシティプロモーションや移住・定住対策との連携が求められる。芽室町ハローワークは町内への発信にとどまらず、移住を検討している人たちへも情報が届くようにすることや雇用促進住宅の活用など働く環境が整っていることもPRすべきと考える。充実した子育て支援施策や地産地消の安心安全な食の提供、素晴らしい自然環境など町の魅力は数多くある。すでに取り組んでいる様々な支援政策を人材確保の視点から整理するとともに、シティプロモーション、雇用促進住宅の活用、芽室町ハローワーク、福祉、教育、子育てなど担当課の枠を超えてワーキングチームを創設することで連動した事業展開が望まれる。

③ 今後国内で求人を募集しても応募がない状況も想定される。外国人を経済・社会活動の担い手として受け入れる方針へと転換した際には、外国人との共生に取り組む自治体の

先進的な知見を積極的に取り入れ、地域社会に受け入れられるようサポートする体制整備を進め、持続可能なまちづくりを実現する。