

令和8年5月25日

宮津市議会議長 松 浦 登美義 様

産業建設福祉委員会

委員長 宇 都 宮 綾

## 産業建設福祉委員会 所管事務調査報告書

本委員会は去る令和7年8月7日の委員会において、所管事務調査のテーマを「宮津市の雇用状況について～人手不足と雇用のミスマッチの対策に向けて～」と決定した。

今般、本テーマについて委員会として取りまとめたので、以下のとおり最終報告を行う。

### 1. 調査日

令和7年	7月14日	所管事務調査事項の選考
	7月23日	所管部局との懇談 (建設部都市住宅課 健康福祉部社会福祉課・産業経済部商工観光課)との意見交換
	8月7日	所管事務調査事項の議決
	8月27日	峰山公共職業安定所 宮津出張所との懇談
	8月28日	北京都ジョブパークとの懇談
	9月10日	調査研究(先進地視察先の選考)
	9月24日	調査研究(先進地視察先の決定)
11月	5日	調査研究(先進地行政視察の確認)
11月	12日	静岡県藤枝市先進地行政視察
	13日	静岡県熱海市先進地行政視察
令和8年	1月20日	調査研究 (先進地視察まとめ、市内高等学校の調査について)
	1月26日	調査研究(市内高等学校への調査について) (先進地視察まとめ、市内高等学校の調査について)
	2月3日	先進地視察報告会(所管部局との意見交換)
	3月4日	先進地視察報告書提出
	3月5日	調査研究(調査報告の方向性の意見交換他)

- 3月26日 調査研究（調査報告の方向性の意見交換他）
- 4月14日 所管事務調査報告書のまとめ
- 5月 7日 所管事務調査報告書のまとめ
- 5月13日 所管事務調査報告書の議決

## 2. 調査内容

### （1）所管事務調査のテーマ設定について

○所管事務調査のテーマを設定するにあたり、以下所管部局と意見を交わした。

#### ① 市営住宅について（建設部 都市住宅課）

- ・公営住宅では入居の所得要件があるが、市営住宅の入居募集は希望者が多く抽選になる状況にあり、経済低迷による低所得者が増加傾向にあるのではないかと。

#### ② 人手不足と仕事のミスマッチについて（産業経済部 商工観光課）

- ・「働く場がない」と市民からの声が上がっているが、一方では有効求人倍率が2.0倍である。人口減少において本市の労働力等についての実態と把握。

#### ③ 民生委員、主任児童委員のなり手不足について（健康福祉部 社会福祉課）

- ・高齢化が進む一方で、民生・主任児童委員が高齢化や人口減少に伴い「なり手不足」の課題がある。

◎3つの所管の課題について所管部局と意見交換し、その後委員会での議論の結果、所管事務調査のテーマとして以下のものを選定した。

選定のテーマ（産業経済部 商工観光課）

「宮津市の雇用状況について～人手不足と雇用のミスマッチの対策に向けて～」

選定理由は、以下のとおりである。

「宮津では、働くところがない」と市民からの声を聞くが、一方では、本市の有効求人倍率が2.0倍で「人手不足」の深刻な状況である。人口減少の中で地域経済を維持することへの危機感がある。その背景にある課題と対策等について調査研究する。

### 【宮津市現状】

- ・事業所数 H16年 1,517件  
R03年 1,169件
- ・就労者数 H12年 11,543人  
R02年 7,785人

※比率 65歳以上は構造的に増だが、生産年齢人口数は、極端に減少。将来的変化なし。

- ・働く場の確保や若い人が働く場がない

- ・男女の賃金格差（宮津与謝管内では状況は不明）
- ・若者の回帰率が他市町比較でも低い。
- ・深刻な働き手不足にあり、定期的にハローワークと意見交換実施している。
- ・有効求人倍率 R7年5月 1.77、平均2%なり手の不足の状況（全国1.4倍）
- ・一般的に人手不足のため100%稼働できていない。（宿泊業や建設業など技術職）従業員が減ってもできる体制で運営している傾向。
- ・氷河期世代の労働については把握できておらず、非正規から正規を希望する人の割合は不明。※各事業所にアンケートを取るなどの方法しかない把握ができない。
- ・近隣市町や都市部などとの賃金や男女比較。  
※宮津与謝のデータはハローワークが業種ごとにあるが、女性の賃金や勤続年数等管理職比率データは難しい。

### 【求職者とのミスマッチについて】

#### 宮津市の募集業種

- ・サービス業、建設業は、求職者が少なく選ばれていない職種である。  
求職者が求める職種は事務職である。求職者の希望賃金より賃金提示は高い数字である。
- ・サービス業の宿泊、飲食業は賃金が低めである。賃金上げや休日を多くするなど課題がある。

### 【事業者の経営状況について】

- ・仕入れ価格、経費等人件費の高騰。※全国は最低賃金1,500円を目指している。
- ・補助金助成支援については、宮津市内事業者も利用している。  
ゼロゼロ融資の返済で厳しい状況はある。  
※保証協会の代弁済数値上がると厳しい。自治体ごとに数字あり。

### 【雇用について取り組みについて】

#### 奨学金返済、マッチング事業など実施、外国人雇用

- ・受け入れ環境の課題がある。（全面的サポートが必要）
- ・派遣業者が主に雇用（賃金の課題あり）

#### 第2創業等支援事業

- ・毎年新規事業者あり。10件/年（主に飲食業）

#### 既存事業者支援

- ・補助制度でDX化補助金（キャッシュレスなど）  
生産性を高め、環境改善支援。

#### 事業継承

- ・事業者が、金融機関に相談している。※海の京都加入事業者と北都信金で取組み検討

市、会議所、北都信金で役割分担（プラットフォーム的なもの）  
シビアな問題のため、市には相談が少ないが、商工会議所のバックアップあり。国、府も事業型のプラットフォームあり、自治体も参加したが、情報共有や具体の動きが難しい。良い事例は出てきている。今後、広まると事業者は参考になると思われる。高齢化すると自分の代で終わる傾向はあり、早くから人材を入れるなどのサポート行っている。

### 【取り組んでいる施策】

- ・子育て応援事業所に登録やSDGs認定を受けての情報発信。  
事業者の環境改善とPRなどの事業者を応援したい
- ・就職フェア参加の事業の応援。魅力ある企業になるための働きかけや指導はハローワーク。セミナーなどの啓発もあり、労働局とは提携している。
- ・奨学金制度は京都府の制度を使っている事業所が対象。（市内事業所：現在3軒）
- ・観光業の本年度の取り組み（5事業所でプログラム作成し、一般募集予定）

### （2）関係者との所管事務調査における意見交換

#### ① 峰山公共職業安定所（宮津出張所）

##### 現状

- ・雇用対策協定では、本市は令和3年12月より実施。地域人材確保、定着支援、多様化、障害者雇用、ひとり親支援等の事業を計画。
- ・観光関連の求人が多く、観光関連以外も1.8倍から2.0倍。
- ・学校等への取り組みは、協議会でスケジュール等の説明と課題を聞き取り対応している。また、働くことについての職業講和の実施。
- ・雇用のミスマッチについては、互いの条件緩和が必要である。
- ・求人充足のための会議を実施し、改善点や条件緩和の提案を行っている。
- ・高等学校卒業者の求人、求職、就職の状況は北部地域において、令和6年3月末時点1,108人（求人倍率2.28倍）就職内定率は98.2%である。

##### 対策

- ・人材確保のための「求人事業所PR動画政策サービス」を実施。
- ・就職氷河期世代の対応は、ハローワーク、若者地域サポートステーションでの窓口相談を実施。（各種助成金など）
- ・合同企業説明会やセミナーの開催（4市町のたんご就職フェア、宮津就職フェア）

#### ② 京都北部ジョブパーク（所在：福知山市）

##### 特徴

### (公労使の共同運営方式)

府主体で労働者団体や経営者団体などの関係機関と共に、京都企業人材確保センターと連携し、京都で働きたい方、京都企業を支援。

### (ワンストップでの伴走支援)

カウンセリングや無料スキルアップ等のセミナーの開催、職業紹介等の支援と就職後の定着支援を実施。

### (北京都 JP カレッジ)

求職者対象に就職や就職活動に最低限必要となる知識や技術、企業が求めるスキル習得するセミナーやキャリアチェンジ後押しのセミナーを開催。

宮津での出張相談も実施。

### (合同企業説明会の開催) ※マッチングイベント

北部4会場では、海の京都就職フェア等を開催。(会場開催、オンライン) 就職個別相談の実施(宮津市との連携)

### (大学連携)

大学が府雇用推進課協定締結。102校(府内44校・府外58校)対面のオンライン説明会など開催。(北部での開催実績なし)

## 現状

- ・宮津市での登録者数は138名/3,781名(全体の3.6%) /Uターン者1名。
- ・若年層はメンタル的な不調を抱えている人が多い。
- ・ミドル世代はこれまでの経験やキャリアを活かすことの相談内容。
- ・京都北部の求人は、福祉関係、建設が多く、宮津市では求職年齢が高く、若い世代の求職者が少ない。
- ・海の京都就職フェア(8月)では、参加者73名に対し、企業は51社。学生の参加は少なく大学生3名。
- ・不本意非正規雇用者などへの正規化に向けた転換については、相談がないという現状である。(統計数値なし)
- ・北部市町、ハローワーク、振興局と年1回の雇用推進協議会に参加(宮津市はR8年度から北京都 JP 参画)
- ・福知山市はデスクを設置。週2回(火・木)産業課職員と情報連携。
- ・都市部への人口流失の対応は、セミナー受講し企業や仕事紹介を行う。保護者向け勉強会(JOB博)高校生を対象に中丹広域に振興局主催で実施。
- ・宮津市の移住コンシェルジュとR7年7月にWebでの情報共有。

## 対策

- ・就職、移住サポートの実施。(UIJ ターンコーナー)
- ・キャリアコンサルタントからの就職支援サポート。

## 課題

- ・内定しても連絡が取れない人が多い。
- ・高校生への登録はお願いするのみ。（宮津市 R6 年度実績 0 件）
- ・仕事がないという声はあるが、希望する仕事がない現状。（起業等や新たな仕事の掘り越こしで企業説明会の参画）

### ③ 宮津市内高等学校へ高校卒業時点の就労支援の現状把握のため質問事項を依頼

宮津市内には、2つの公立高等学校と私立高等学校が存在する。各高等学校へ就職支援の状況等について、以下の内容で質問事項を送付し、回答いただいた。各学校における課題等の状況が把握できた。

#### ●質問事項

高校卒業時点の就職支援などに関する調査

- 1 丹後地域での就職を希望する生徒に対する進路指導・支援の方針
- 2 就職先状況：令和卒業時の就職生徒の就職先地域状況  
（宮津市内・丹後管内・その他府内・府外別の年度別男女別数）
- 3 ハローワーク求人の基本とする制度上の枠組みにおいて、個々の生徒の事情に寄りそうために講じておられる工夫や支援内容
- 4 地域企業との連携、インターンシップ等、域内就職促進に向けた取組の現状
- 5 市・商工会議所・企業との連携に関し、期待（連携が有効）される関与の形やご意見
- 6 生徒の就職希望に十分応えきれないと感じる主な制約や課題認識及び今後の改善に向けたご意見

対象の高等学校：宮津天橋高等学校 京都暁星高等学校 海洋高等学校

回答は、別途保管（添付省略）

### （3）先進地視察

#### ①静岡県藤枝市

##### 【選定理由】

藤枝市は、Uターンや地元で育った学生の地元就職応援プロジェクトや情報サイトの運営などや保育士・幼稚園教諭の人材バンクでの人材確保の取り組みについて参考にすることとした。

##### 【主な施策と効果】

##### ・Uターン・地元就職応援プロジェクトについて

##### 《導入の目的と経緯》

産官金で学生の進学を応援し、かつ県内外の大学等に進学する学生の地元企業への就職と市内定住を促進することにより、地元経済の担い手となる人材確保と地元起業の活性化、若者の地元定着を図るため、市は令和3年に藤枝商工会議所、岡部町商工会、市内金融機関と「藤枝市Uターン・地元就職応援事業の推進に関する連携協定」を締結した。

- ・**就職奨励金 50 万円支給制度**：少子高齢化や人口減少の背景に、地元就職者対象 U ターンや地元就職への誘導政策。対象要件に合致し、大学等を卒業後、藤枝市に 1 年間居住し、地元で就職または起業すれば 50 万円支給。  
市外業者や公官庁、県内大学等からの就職も対象。  
予算は 9 人/450 万円で実績 7 人。
- ・1 年間居住し、就職した後のことについての後追いはしていない。  
しかし経費も嵩むため、今後は縛りをつけることも検討している。
- ・**地元企業就職情報サイト**：「C<sup>カモン</sup>mon wakamon」地元企業の情報発信と学生に地元企業の魅力を知ってもらうサイト。  
運営等の委託費 650 万円。（委託事業者：ふじえだ ICT コンソーシアム）  
※ICT 活用による地域産業の成長を目的に、2017 年に産学官（会員数 103）連携で設立された。
- ・企業情報は基本情報の他、写真や動画で企業の魅力を発信。
- ・掲載企業は、商工会議所、商工会、金融機関から推薦を受けた企業のみ掲載。  
インタビュー記事や特集記事などで魅力発信を行なっている。
- ・事業への登録企業数 365 社（サイトへの情報掲載企業数 193 社）委託事業者が企業を回ってサイトの掲載をお願いしている。
- ・**奨学ローン「C<sup>カモン</sup>mon wakamon ローン**」：協定を結ぶ市内に支店を持つ金融機関にて、通常よりも低金利の教育ローンを提供する。利用には、藤枝市 U ターン・地元就職応援プロジェクトの登録が必要。U ターン・地元就職をしなかった場合でも、金利は変更なしで返済可。市からの預託金等を使わず、各金融機関が実施するため、市の財源負担なし。登録者も年々増加しており、使いやすい制度となっていると推察する。  
利用者数は 180 人/708 人（利用割合 25.4%）。
  - ・融資期間：当座貸越の場合 期間：7 年以内かつ卒業予定時まで可能  
証書貸付の場合 期間：10 年以内。  
※ 返済方法は、いずれも子の在学中は、利息のみの支払い  
（最長 7 年以内かつ 卒業予定時まで）
  - ・借入元金：子の卒業後 10 年以内で月々ご返済。

## 「enjob(エンジョブ)ふじえだ」保育士・幼稚園教諭の人材バンクについて 《制度の導入経緯》

若者の U ターン率が低く、特に若い女性の流出傾向が強く、人口減少の課題がある中で、こども課として何かできないかと議論の中で、若年層の雇用創出の課題と保育施設の整備拡充により、保育士の人材確保が喫緊の課題であった。そのために、保育施設等が将来の若者にとって「働きやすい職場」「働き続けられる職場」となることを中長期的に目指していくことを目的とした。

平成 29 年度（2017 年度）から、独自の「保育等の働きやすい職場づくり事業」に取り組むこととなった。

本事業の一環として、保育所等施設における人材確保を目的に、保育士や幼稚園

教諭の資格を持つ潜在保育士が保育施設で活躍できるように支援するため、同年6月より保育士・幼稚園教諭人財バンクである「enjob <sup>エンジョブ</sup> ふじえだ」を児童課内（現在のこども課）に設置した。

※「enjob ふじえだ」のenjobとは、enjoy（楽しい）とjob（仕事）を組み合わせた造語で、藤枝市内で楽しく働くことをイメージしている。

## 《事業概要》

仕事と子育ての両立支援のため、また、子どもたちの健やかな成長のための環境を整える取り組みの一環として、保育士や幼稚園教諭専門の人財バンク「enjob（エンジョブ）ふじえだ」を開設。資格を持っているものの今は働いていない方や、これから資格取得見込みの方などが、保育所や幼稚園等で活躍できるよう支援する。

- ・事業費は「enjob ふじえだ」200万円とサイト改修費100万円の合計300万円。
- ・一般財源だが、事業費の1/2が保育対策総合支援事業費補助金を活用。  
※事業メニューは保育人材等就職・交流支援事業になり、毎年利用可能。
- ・無料職業紹介事業として、職業あっせんにあたらぬ一部の業務を民間業者に委託することで「enjob ふじえだ」を運営。（WEBサイトは委託事業）
- ・市内保育所等の求人情報の掲載。（募集には、無資格でできる調理員や預かり保育などの補助員もある）
- ・保育所等の求人依頼に対する相談対応。
- ・求職者への個別相談対応。（求人者への自己負担はない）
- ・保育士免許のある人が登録、市からパスワード発行、求人情報の閲覧できる。
- ・緊急に人手が必要な場合は、市へ連絡が入り、直接登録者へ電話連絡する。
- ・その他働きやすい職場づくり事業（ワークショップで園の良いところなどをまとめ冊子作成し保育士へ配布・カスハラセミナーなど）と連携した広報活動。

## 《事業実績》

- ・令和6年度  
有効求人数：57人 有効求職者数：276人 新規求職申込人数：37人  
就職件数：4人  
※最新有効求職者数：293人（令和7年10月31日現在）  
フォトコンテストで保育の魅力発信。  
保育養成校と保育士との交流の場。
- ・令和7年度  
小中高生へ保育の仕事体験プロジェクトをスタート。  
保育園の見学ツアー実施。（保育免許を持っている潜在的保育士や大学生対象に各園の見学。中には就職へつながったケースもある。  
※各保育施設等で「enjob <sup>エンジョブ</sup> ふじえだ」の周知をお願いしている。  
※今すぐに就労しないが、セミナーなど興味があり登録している人もある。

## 《今後の取り組み》

近年のマッチング件数は減少傾向にあり、それに伴い市内保育施設等による求人登録件数も減少傾向にある。令和7年度より、「enjob ふじえだ」の機能強化を委託先とともに図る。

- ・有料職業紹介事業の認可を受けた受託業者への委託。
- ・求人情報掲載 WEB サイトの大型改修。（リニューアル後は再登録を促す）
- ・公式LINEの開設。（メールなどから目に触れやすくする）

無料職業紹介事業として、職業あっせんにあたらな一部の業務を民間業者に委託することで「enjob ふじえだ」を運営や市内保育所等の求人情報の掲載。保育所等の求人依頼に対する相談対応や求職者への個別相談も対応。その他働きやすい職場づくり事業と連携した広報活動などを行っていく。

## 《視察の成果等》

藤枝市で取り組まれている「Uターン・地元就職応援プロジェクト」では、産・官・金が連携協定を結び、それぞれの役割を活かし、地域企業の情報発信、就職奨学金制度の創設、通常より低率の奨学ローンの特典をつくり、若者に寄り添った支援を地域ぐるみで行っていることを学んだ。本市でも連携を強化が必要と考える。

また、保育士・幼稚園教諭の人材バンク「enjob ふじえだ」は、保育士不足の課題が社会的な背景にある中、保育士確保に向けて人材バンクを立ち上げ、潜在的保育士の掘り起こし、求人側と求職者とのマッチングや働き続けられる職場環境などの課題解決に向けた取り組みについて、自治体が自ら実践していく姿勢について学んだ。本市でも、保育士不足は課題であり、自治体として保育士等の人材確保に向けた具体的な施策が必要と考える。また、この様な取り組みは、他の職種でも制度として活用できるのではないかと思料する。

## ②静岡県熱海市

### 【選定理由】

熱海市は、労働局との雇用対策協定の締結や市営運営の求人サイト導入などにより、地域活性化や人材確保の改善の取り組みなど、地域経済を支える人材確保などについて参考にすることとした。

### 【主な施策と効果】

#### 熱海市雇用対策協定」について

#### 《地域経済を支える産業と労働力不足の現状》

平成27年10月に熱海市の地域活性化や雇用情勢の改善に連携して取り組むため、熱海市と労働局の間で、「熱海市雇用対策協定書」を締結。同協定に基づき、「熱海市雇用対策運営協議会設置要綱」に基づく事業を推進。毎年1回、協議会を開催し、次期の事業について協議を実施。

#### ●雇用実態把握調査

「令和5年度 熱海市就労促進業務」の一環として雇用実態把握調査を実施。

- ・ 熱海市民在勤者調査（就業者・非就業者）、宿泊施設従業員調査、宿泊施設事業者調査
- ・ 宿泊施設の雇用実態の把握および今後の働き手確保に向けて、熱海市民・在勤者、宿泊施設従業員、宿泊施設経営者の三者それぞれにアンケート実施。結果の分析等による課題の把握。

#### 《地元高校生の就職状況と進学者のUターン就職の状況》

熱海市には、県立熱海高等学校が唯一の高校として所在しており、各学年1クラスという小規模校である。県立熱海高等学校に通学する生徒は、熱海市内から30%、伊東市から70%、その他の地域から若干名が通学している。普通科高校ではあるが、進学コースの他に観光ビジネスコースと福祉のコースが備えられている。令和7年度の3年生約70名のうち70%が就職、30%が進学。業種の特性はない。

※市内在住の高校生のうち他地域に通学する高校生の進路先については、捉えていない。また、進学者の就職先については、本市でも地元高校でも捉えていない。

#### 《地元高校生を対象とした「地域定着総合学習」の内容と実績》

2～3年生が各分野のグループに分かれて、地元の企業等が講師となり総合学習を行う。その成果を3月末に地域探求発表会にて1～3年生や関係企業の前で発表会を実施。主な分野は「メディア」「食」「リノベーション」「スポーツアウトドア」となっている。

6月に「キャリアカフェ」が行われ、1～2年生が地元企業（令和7年度25社）の様々な業種と面談し、自身のキャリアについて考える機会となっている。

「地域密着総合学習」や「キャリアカフェ」また専攻コースにおける地元企業（福祉：介護施設等・観光ビジネス：宿泊施設）での実習を通じて、関わりをもった企業に就職するケースが多くみられる。

#### 《シニアのための「仕事相談会」の内容とシルバー人材センターとの棲み分け》

##### ・シニアのためのお仕事相談会の概要

高齢者（おおむね55歳以上）もしくはそれに近い年代で、就労を希望する人に対し、しずおかジョブステーション相談員（静岡県事業）の相談員が、ベストな求職方法をアドバイスする事業。日々時間に余裕のある人に対し、就労意欲を喚起することにより、高齢者の健康寿命の伸長に寄与することを目指しており、高齢者の就労支援を実施している。

・予算額：しずおかジョブステーション東部の予算。

・相談会：年6回程度しずおかジョブステーションの高齢者雇用促進コーディネーターが個別面談を行い、就労に関する悩みや迷い、不安を抱える人への的確なアドバイスや情報提供等の伴走型支援を行うことで就職への後押しを行う。

・セミナー：静岡県、熱海市、社会福祉協議会、シルバー人材センターが共催し、介護事業所をはじめ、清掃・観光等の参加企業の協力を得てオープン形式の相談会を年1回実施。

- ・シルバー人材センターとの棲み分け
- ・シニアのための「お仕事相談会」は就労意欲を喚起し就労につなげることを目的。
- ・シルバー人材センターは静岡県知事の許可を得た公益法人で、60歳以上の就労の意欲のある人が会員となり、地域の家庭や企業、公共団体から請負又は委任契約により就業の機会を得ることである。

## 市運営の求人サイト「もしあた」プチ勤務について

### 《導入の目的と経緯》

市内宿泊・飲食業・サービス業における深刻な人材不足の解消するため、令和5年に実施した雇用状況検査をもとに、市内の労働力の掘り起こしを行い、観光産業における人材確保、定着を支援するための目的で立ち上げられた。また、育児や介護の時間の確保もでき、『ワークライフバランス』の保持につながると推察する。

### 《事業費》一般財源

令和5年度 就労促進業務委託 176万円

令和6年度 就労促進支援業務委託 440万円

令和7年度 観光施設就労促進サイト管理運営業務委託 495万円

令和7年度 就労促進支援業務委託 499万円

## Timee（タイミー）導入について（商工会議所の労務対策事業）

### 《連携に至った経緯》

市内事業所の人材不足が深刻であり、かつ繁忙期などのスポットで人手が欲しいなどの要望が市内事業者より多く見受けられる中、地域の中小企業・小規模事業者の人手不足解消を支援するために、2025年8月に(株)タイミーとの包括連携協定を締結。また、日本商工会議所からのタイミー活用に関する推薦も背景にある。(株)タイミーが提供する、スキマ時間を使って働きたいワーカーと人手が欲しい事業所を結ぶマッチングサービスのこと。

### 《連携内容》

- ・事業所に対するタイミー導入のサポート
- ・当所によるタイミーの周知
- ・タイミーの仕組みや活用事例のセミナー開催（予定）
- ・当所会員限定の掲載初回月におけるタイミー利用料の無料特典

### タイミーを導入する事業所メリット

- ・求人掲載費無料
- ・必要な時に必要な人材を確保できる
- ・特典を活用することによるコスト削減
- ・ワーカーをヘッドハンティングすることによる、直接雇用のきっかけ

### 《協定締結したことによる事業効果》

締結して間もなく、会員事業所への広報はこれからのため実績とした事業効果は示せず、今後事業効果の測定を行う。

## 《視察の成果等》

主要産業である宿泊業・飲食サービス業における深刻な人材不足を解消するため、雇用実態把握のためのきめ細かく調査を実施し、仕事の切り出しをして短時間でも働きやすいように改善されていることを学んだ。

これは、スキマ時間を使って働きたい人と人手が欲しい事業所とのマッチングにも活かされている。事業者側にとっては、必要な時間のみの労働力の確保ができるため、両者のマッチング率が高くなると推察される。また、熱海市の唯一の高校では、観光コースや福祉コースなど職業に結びつきやすいコースがあることや「地域密着総合学習」や「キャリアカフェ」、専攻コースの地元企業実習により、関わりをもった企業に就職するケースが多くみられることなど、高校と地元企業との連携が地域の若者の人材確保につながっていることの取り組みを学ぶことができた。以上のことから、本市でも参考とした取り組みが必要と考える。

### 3. 委員会で一致した意見

調査テーマについて、委員会として一致した意見は、以下のとおりである。

#### (1) 雇用実態調査の実施とデータ分析の強化について

深刻化する人手不足への的確な対策を講じるためには、まず地域企業等の雇用実態や求める職業能力や人材ニーズを精緻に把握することが不可欠である。このため、本市において業種別・規模別等の雇用実態調査を実施し、潜在労働力の掘り起こしなど、その結果を分析した上で、本市の就労施策や人手不足解消に向けた施策立案に活用されたい。

#### (2) 人材バンク・マッチングの強化と移住施策との連携について

多様な業種に対応した人材バンクの構築やマッチングサイトの整備を進め、求職者と事業者の円滑なマッチング機能を向上させるとともに、これらを移住関連サイトと連携（リンク）させることで、移住希望者の就労促進につなげ、定住と地域活力の確保を図られたい。

#### (3) 金融機関との連携によるUターン・地元就職促進策の検討について

地元金融機関との連携協定のもと、Uターン希望者や地元就職希望者を対象とした優遇措置付き金融商品等の創設など、若者の地元就職・地元回帰を促す環境整備施策を検討されたい。

#### (4) 高等学校卒業者等に向けた地元企業情報の「見える化」について

地元企業への就職を希望する高等学校卒業者や、移住希望者、潜在失業者が地域の企業情報を把握しやすくするため、地元企業の魅力・業務内容・働き方等をまとめた情報冊子やデジタルコンテンツの作成を進められたい。こうした地元企業情報の「見える化」を通じ、若者が地域企業を選択しやすい環境づくりを期待する。

**(5) 地元就職につながる高等学校教育との連携について**

地元産業の人材需要に応じた専攻コースの設置や教育内容の充実に向け、高等学校と地域企業との連携強化が重要である。このために、本市として京都府に対し、地元の産業構造に即した専攻コースの検討やキャリア教育の充実を要望されたい。

**(6) ユースエール認定制度の活用に向けた検討について**

若者の雇用環境の改善・安定就労の促進に向け、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定制度」について研究を進められたい。制度の理解促進を図ることで、若者にとって働きやすい職場環境づくりや、市内企業の魅力発信につながることを期待する。