

帯広市地域高年齢者就業機会確保計画

令和 5 年 6 月 9 日

帯広市

目 次

第1 地域高年齢者就業機会確保計画	
1 地域高年齢者就業機会確保計画の区域	・・・1
2 計画期間	・・・1
3 重点的に高年齢者等の就業の機会の確保を図る業種	・・・1
(1) 計画区域での重点業種の設定と理由	
(2) 高年齢者等の雇用動向と今後の見通し	
(3) 課題	
4 国が実施する高年齢者等の雇用に資する事業（提案）	・・・8
(1) 事業内容（支援対象者、実施時期・期間、実施機関 等）	
(2) 計画区域における高年齢者等の雇用・就業機会の確保の目標	
5 民間資金等の調達	・・・27
6 帯広市が実施している地域福祉・地方創生等の地域活性化などの取組	・・・28
第2 本計画の協議先となる協議会	
1 協議会の名称及び構成員	・・・29
(1) 名称	
(2) 構成員と参画の趣旨・役割	
2 計画期間終了後における協議会の在り方	・・・31

第1 地域高年齢者就業機会確保計画

1 地域高年齢者就業機会確保計画の区域

帯広市全域（北海道十勝管内全域）

2 計画期間

令和5年7月3日～令和8年3月31日

※計画期間始期は、生涯現役地域づくり環境整備事業の事業開始日となる。

3 重点的に高年齢者の就業の機会の確保を図る業種

(1) 計画区域での重点業種の設定と理由

農業及び農業関連、食関連、観光関連、建設関連、福祉(介護・保育)
(理由)

① 農業および農業関連産業（農業、農業機械製造）

農業は十勝帯広地域を支える主要産業であり、帯広市の農業産出額は300億円を超える水準で推移しており、さらに地域経済のまとまりとなる十勝地域全体では約3,500億円に達するなど、地域経済を支える力となっている。

長らく農業経営者および農業従事者の高齢化に伴う慢性的な人材不足が深刻化し、労働力も不足している。これまで高齢者が敬遠しがちな肉体労働についても、昨今は設備投資や業務の見直しが進み、業務の細分化や積極的な機械化などにより、参入しやすい分野となってきており、これらを周知、マッチングすることで体力が低下した高齢者でも担える仕事づくりを目指す。

また、令和2年度より実施してきた生涯現役促進地域連携事業において、3年間の就労決定数は、全体の決定数の5%と少ないが、一方で農業・酪業の年代別就労決定においては、半数以上が70代以上と高く、実際のマッチング状況からシニア世代の参入余地が出てきていると感じている。

② 食品加工、飲食など食関連産業

帯広市は近隣の市町村や大学・試験研究機関等、地域の産学官金融機関などと連携し「フードバレーとかち」を旗印として、十勝帯広地域が一体となった農業を基盤とした食関連産業の発展を推進しているが、一方で食品加工現場や飲食関連事業者においても慢性的な人手不足の状態が続いている。特にこの3年間で新型コロナウイルス感染拡大により、一時的に事業を縮小、従業員も減少している事業所が多い中、感染拡大収束により、国の全国旅行支援などの喚起策により観光関連産業や飲食関連産業は回復傾向にあり、人材不足がより深刻化している。

特に食品加工現場では、一定の熟練を必要とした作業なども存在しており、人生経験豊富なシニア人材のマッチングや、機械化・IT化しきれていない分野での障がい者等ダイバーシティ人材の活用を目指す。

③ 観光関連産業

2019年、NHK朝の連続テレビ小説「なつぞら」の放映を契機に十勝帯広地域への観光者数が伸び、帯広駅前周辺のビジネスホテルやシティホテルなども活況を呈していたが、2020年前半より新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、雇用環境も含め厳しい経営環境を強いられている。一方で、感染拡大収束により、人の動きが活発化する中、新型コロナ時に採用を大幅に絞っていたホテルの清掃業務などは急激な宿泊者の増加などに対応しきれず、観光関連産業は慢性的な人材不足に陥っている。

あらためてシニア人材や障がい者などダイバーシティ人材による業務従事を促すべく、業務の見直しと適材適所の配置、仕事分担をダイバーシティ人材に積極的に割り振ることで業務改善と人手不足解消の契機とする。

特に、北海道十勝・帯広地域における観光関連産業は、地域特産を堪能いただく「飲食業」やお土産等の「販売・サービス業」「食品加工業」等が挙げられるが、令和2年度より実施してきた生涯現役促進地域連携事業においても、就労決定数全体の四分の一となる24.8%を占めているなど、シニア世代のみならずダイバーシティ人材の就労先としては有力な分野となっている。

④ 農業基盤整備など建設関連産業

本市において建設関連産業は、畜舎の建設や土壌改良など農業基盤整備により農業を支える産業である。また、昨今は高速道路の延伸や車線数の増加に伴う工事など、インフラ整備計画が進む中、約6割※の企業が人手不足の状態であり、建設関連の技術者不足も地域にとって深刻な課題となっている。

業務全体の見直しを行うことで資格者、技術者が担うべき業務と比較的軽易な業務を切り分けて、シニア人材等へも門戸を広げることでダイバーシティ人材が活躍できる分野を見出す。

また、建設関連業そのものは資格や危険業務が多いことでマッチングが難しいケースもあるが、建設業を支える業務として誘導・警備の業務などについてもシニア世代にマッチングしやすい業務となり、令和2年度より実施してきた生涯現役促進地域連携事業においてもシニア世代のマッチング成果がある。

誘導・警備業務をシニア世代が担うことで、建設作業員が建設作

業に集中できる環境をつくることで、人手不足の緩和を目指せると考える。

※令和3年度帯広市事業所雇用実態調査報告書より

⑤ 福祉（介護・保育）

共働き世帯が増加傾向であるなか、保育環境の充実が重要となっており、現役世代の活躍を支える存在として、元気な高齢者が次代を担う子供たちの成長にかかわることができる産業である。

また、介護分野でも他地域と同様に慢性的な人手不足の中、期待されていた外国人材の活用も新型コロナの影響や急激な円安基調の影響により、日本を離れる外国人材が多く、また現在も来日する外国人材は増えていない状況の中、地域のシニア世代などダイバーシティ人材の活躍が期待される。

実際、令和2年度より実施してきた生涯現役促進地域連携事業においては、就労決定者数全体の15.5%が介護・保育などの福祉系が占めているなど、今後の就労環境の整備や待遇見直しなどにより、さらにマッチングが増えることが想定される。

(2) 高年齢者の雇用動向と今後の見通し

農業及び農業関連産業（農業、農業機械等製造）

- ・ 農業の令和2年度の雇用者数は1,734人でこの5年間で1,762人から1.6%減少した。そのうち65歳以上の高年齢者は、310人から367人と18.3%増加し、高年齢者がしめる割合も21.2%と3.6ポイント増加した。
- ・ 関連する職種として生産工程の職業の有効求人倍率は3.13倍で、令和4年の2.98倍から増加傾向にある。

(農業)

- ・ 農林漁業の職業の有効求人倍率は2.0倍となっている。
- ・ 農業者の高齢化により、農業の維持のためには、労働力として高年齢者の活躍が期待されるが、業界として、高年齢者の人材確保が難しい状況。
- ・ 畑作、酪農などの分野で、継続雇用者、業界経験者は現場指導や若手教育など、また、業界未経験者は、収穫、選別、箱詰め、牛舎清掃や給餌補助、大規模な生産法人では、他産業での経験を活かした施設・設備の維持管理、経理や生産管理などの職種で活躍が期待される。

(機械工業)

- ・人手不足と感じる企業の割合は6割※で、技術や技能の継承を進めるにあたっての課題として、指導する人材の不足をあげている企業が多い。
- ・継続雇用者、業界経験者は現場指導や若手教育、生産工程の管理など、また、業界未経験者は、清掃や検品、納出庫管理などの職種で活躍が期待される。

※令和3年度帯広市事業所雇用実態調査報告書

食関連産業（卸・小売、飲食サービス、製造業）

- ・製造業の令和2年の就業者数は5,553人で、この5年間で6,571人から15.5%減少し、65歳以上も558人で295人から89.2%増加した。高年齢者が占める割合は10.0%と5.5ポイント増加している。
- ・関連する職種として、販売の職業の有効求人倍率は2.82倍で、令和4年の2.57倍から増加傾向にある。

(食品加工)

- ・人手不足という企業では、商品開発の遅延や生産量が上がらないとの意見がある。また、定着率も悪く、慢性的な労働力不足の状況にある。
- ・製造ラインの中には不良品の監視や袋詰めなど高年齢者ができる仕事も多い。
- ・継続雇用者や業界経験者は、若手やパートの指導、熟練技術が必要な伝統食品の加工、品質管理などで、業界未経験者は、弁当、総菜づくり、製造ライン、商品の仕分けなどで活躍が期待される。

(飲食サービス)

- ・地元食材を活用する飲食店における地域の農水産物の販売や、地元の食材と高年齢者の経験を活かした料理メニューの開発など食や食関連産業での活躍が期待される。

観光関連産業（宿泊業、飲食サービス業）

- ・観光関連産業として、宿泊・飲食サービス業の令和2年の就業者数は3,437人で、この5年間で3,888人から11.6%減少し、そのうち65歳以上は373人から517人と38.6%増加している。高年齢者の占める割合は令和2年が15.0%と5.4ポイント増加している。
- ・関連する職種として、調理人、調理見習の有効求人倍率は2.24倍。また、給仕・接客サービス員の有効求人倍率は3.62倍、清掃作業の有効求人倍率は1.60倍と、いずれも高水準にある。

- ・ 関連する職種として、調理人、調理見習の 30 年度の有効求人倍率は 1.76 倍、給仕・接客サービス員は 2.87 倍、清掃作業は 1.87 倍でいずれも高水準にある。

(宿泊)

- ・ ホテル業は人材確保に苦慮しており、業界としては、若者を中心とした採用に取り組んでいるが、他業界からの転職者も多く、高年齢者の活躍が期待される。
- ・ 客室清掃は、清掃業務の中でも特に人材が集まらず、外国人観光客も増加する中、営業できる客室数に影響を与えており、高年齢者の活躍が期待される。
- ・ 継続雇用者・業界経験者は、若手やインターンシップ学生の指導、ロビーでの総合案内、シフト管理など、業界未経験者は、清掃、洗い場に加え、フロント、資格や経験を活かした送迎バス運転、営繕、警備、ガーデニングなどでの活躍が期待される。

建設関連産業

- ・ 建設関連産業として、建設業の令和 2 年の就業者数は 5,645 人で、この 5 年間で 6,184 人から 8.7%減少している。そのうち 65 歳以上は 876 人から 1,125 人と 28.4%増加しており、高年齢者の占める割合も令和 2 年で 19.9%と 5.7 ポイント増加している。
- ・ 関連する職種として、建設・土木作業員の有効求人倍率は 3.36 倍で、令和 4 年の 2.88 倍からは増加傾向にある。

(建設・土木)

- ・ 継続雇用者や業界経験者は、若手や農畜産業に興味・関心のある移住者等の指導、熟練技術が必要な工程、品質管理などで、業界未経験者は、現場での高所作業や重い物の移動など体力や瞬発力が求められる作業で活躍が期待される。

福祉（介護・保育）

- ・ 医療・福祉産業として、令和2年の就業者数は10,844人で、この5年間で10,144人から6.9%増加した。そのうち65歳以上は527人から979人と85.8%増加しており、高齢者の占める割合も令和2年で9.0%と、5.2ポイント増加している。
- ・ 知識や経験を活かして、スクールバスの運転、備品、遊具等の修繕、

警備などの作業で活躍が期待される。

(3) 課題

(高年齢者)

現在就労していない元気な高年齢者や定年退職を機に新分野への転職を考えている高年齢者が様々な社会参加や人生設計を考える中で、65歳以降の就業を考えていく機会が必要。

シルバー人材センターの会員が減少しており、就労方法のひとつとしてセンターを高年齢者に紹介するとともに、新たな仕事を発掘する必要がある。転職希望者の就業の可能性を高めるため、仕事の選択肢を広げるなど高年齢者の意識改革を進めるとともに、ハローワークの利用方法、面接や経歴書の書き方など就職ノウハウの提供が必要である。

ハローワーク等に限らず、高年齢者の実情や経験を活かしアピールできる新たな出会いの場を創出することが必要である。

(障がい者)

- ・障がい者就業・生活支援センター、就労継続支援 A 型、B 型事業者や就労移行支援事業所が地域に増加する中、それぞれの事業所の仕事づくりや地元企業との連携がより強く求められている。

また、就労支援事業所での作業内容によっては、重点業種の企業等と連携し新たな協力関係を作り上げていくことで、企業内で担ってきた業務の一部を就労支援事業所が担うことで企業内の人材不足解消と、就労支援事業所の仕事づくりが Win-Win の関係構築が期待されるが、これらのマッチングを担う仕組みを、就労支援事業所の自助努力のみならず、多様な仕組みづくりが求められている。

- ・今後も法定雇用率の対象範囲が中小、小規模企業に拡大していく中で、受入準備が不足する中での障がい者雇用によるミスマッチ、早期離職等とならないように、いち早く就労支援事業所と利用者と地元企業が関係強化をする中で、地元企業の障がい者への意識向上、理解促進が醸成され障がい者雇用へとつながっていくことが期待される。

(ひとり親)

- ・ひとり親への就労支援については主に社会福祉協議会が担っているが、個々人の生活環境と企業の求める就労内容、時間等とのミスマッチ解消が求められている。

また、求人・求職相互の理解促進と調整には両者の理解促進、受入体制構築のためのきめ細かな対応、調整が求められている。

(企業)

- ・ 65 歳以上の雇用継続や中途採用を行う企業の増加に向けて、職域開拓や専門家による就業環境の改善、健康や能力低下への不安解消へ向けた取組が必要である。
- ・ 個別企業だけではなく、業界における高年齢者の活用意識を高める必要がある。
- ・ 法定雇用率の対象となる企業が地域の中小企業にまで広がってきており、事業所側の意識が高まっている。

農業および農業関連産業

(農業)

- ・ 本市においては施設園芸など通年の農作業が少ないため、臨時・季節的な雇用が多く、通年雇用が難しいのが現状である。
- ・ 特に業界未経験者は技術や知識の点から単純な仕事や短期的な仕事を中心。
- ・ 高年齢者の雇用にあたっては、体力や作業の能率の問題に加え、農業機械や家畜などの扱いにおいては安全確保が必要である。

食品加工、飲食など食関連産業

(食品加工)

- ・ 製造ラインの立ちっぱなしの作業や食品加工ゆえの冬の作業場の寒さなどに加え、高所作業や重い物の移動などでは体力や瞬発力が求められる。

(飲食サービス)

- ・ 飲食店勤務などの労働時間の管理、フロア業務など立ちっぱなしの業務など体力の問題がある。

観光関連産業

(宿泊)

- ・ 夜間勤務などの労働時間の管理、フロントなど立ちっぱなしの業務など体力の問題がある。さらに、未経験者は、専門知識に加え、例えばフロント

業務などではパソコン操作や簡単な英会話能力などの課題がある。

- ・ベッドメイキング、部屋清掃業務なども短時間で大量の業務をこなすなど、重労働なイメージが先行している。

農業基盤整備など建設関連産業

(建設、土木)

- ・高年齢者の活用の現状は、若者への技能の伝承や熟練技能を活かした継続就業が中心だが、技能を伝承する高年齢者の確保が難しい
- ・高所作業や重い物の移動など体力や瞬発力が求められる作業は難しい。

福祉(介護・保育)産業

(介護)

- ・慢性的な人手不足
- ・新型コロナ感染拡大防止による外国人技能実習生や外国人の介護系専門学校等への入学者が大きく減少することが人手不足に拍車をかけている。
- ・介助などで求められる体力面で不安視される傾向が強い

(保育)

- ・保育に直接関わるには資格が必要であり、業務の切出し等による職域開発が必要。
- ・一方で離職率が高く、慢性的な人手不足の状態が続いている。

4 国が実施する高年齢者等の雇用に資する事業（提案）

(1) 事業内容（支援対象者、実施時期・期間 等）

【令和5年度】

(1) ダイバーシティ人材マッチングシステム構築による人材マッチング支援

①事業内容

スカウト型・オファー型人材マッチングシステム「ジョブジョブとかちダイバーシティ(仮称)」の構築、運用

シニア世代の就職活動は、ハローワーク掲示板や求人誌等による紙媒体によるアナログな活動が中心となっている。また、企業側の求人情報を閲覧して求職者が応募するスタイルのため、相互理解が深まらない状況での不採用、採用辞退などが散見される。

また、大都市圏や一般求職者の中では浸透してきたスカウト型採用も、地方都市やシニア世代では浸透しておらず、サービス提供されていないのが実態である。

これらの解消を図るために、シニア世代を核としながらも、ひとり親や障がい者、さらには一般求職者も対象としたスカウト型人材マッチングシステムを構築し、運用を行う。

多様な人材が、自身の職歴、資格、勤務条件などを匿名で公開し、地元企業へ情報配信することで、企業側からのアプローチによる面接、採用活動を行う。

また、協議会支援員が企業側や求職者側のアドバイス役を担い、両者の条件面などの理解促進、調整の手助けとなることで、マッチング精度を高める役割を果たす。

情報公開はウェブ上で行ない、EメールやSNSなどを通じて情報提供を行うという、デジタルな側面と、支援員によるアナログな個別支援活動の両方を併せた仕組みを持つ。

これらのシステムは当協議会が令和2年度より実施してきた生涯現役促進地域連携事業を通じ構築、運用してきたシニア世代人材マッチングシステム「ジョブジョブと勝ちシニア」をベースとして、ダイバーシティ人材への対応可能なシステムへと改変して運用することを想定している。

尚、企業と高齢求職者との間のマッチングの主体については、当協議会の支援員が担い、マッチング事例のケースによっては、職業紹介事業者であることが求められるため、ハローワークや有料職業紹介事業者を通じて、紹介業務を行うことも想定している。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

令和5年度 7-9月：マッチングシステム構築

10-3月：マッチングシステム稼働

※3月はシステムの改善検討

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
システム構築				→								
システム運用 開始							→					
システム 課題検討 (次年度改善)												→

④支援対象者の誘致方法

- ・求人サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて登録いただいた300社を超える事業者への情報提供をベースとしつつ、協議会構成団体の行政機関や地元経済団体の会報、メルマガなどを活用した会員企業への情報提供
- ・求職サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて求職登録者や情報提供希望者など300名を超えるシニア世代に加え、協議会

構成団体を通じた会員等への情報提供および、ハローワークでの募集案内配布、帯広市広報での紹介、町内会回覧板、求人誌等への広告掲載

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

登録求職者のうち、採用が決まった求職者からのシステム利用満足度をアンケート方式で確認する

(2) シニアを中心としたダイバーシティ人材向け企業お仕事説明会の実施

①事業内容

地元企業と高齢求職者やひとり親、障がい者および障がい者就労支援事業者などによる企業説明会（お仕事相談会）を実施する。複数社の複数人の求職者による合同企業説明会のようなタイプに加え、個別企業による企業見学会、企業説明会なども実施することで、求人企業と求職者間のコミュニケーションを通じたミスマッチ防止を意識した実施方法で行う。

また相談コーナーなどとして、キャリアコンサルタントなどを配置して、求職者からの個別相談なども対応する。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

- ・年2回開催（11月、2月の2回）
- 時間帯：13-16時の3時間
- 会場：帯広市内貸会議室を想定（とかちプラザ）
- 参加人数：20人/回 ※2回開催で40人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
お仕事説明会開催								●			●	

④支援対象者の誘致方法

- ・求人サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて登録いただいた300社を超える事業者への情報提供をベースとしつつ、協議会構成団体の行政機関や地元経済団体の会報、メルマガなどを活用した会員企業への情報提供
- ・求職サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて求職登録者や情報提供希望者など300名を超えるシニア世代に加え、協議会構成団体を通じた会員等への情報提供および、ハローワークでの募集案内配布、帯広市広報での紹介、町内会回覧板、求人誌等への広告掲載

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

参加者から満足度をアンケート方式で確認する

(3) シニア世代向けインターンシップ事業の展開

①事業内容

企業側の「高齢者にこの業務ができるか」という不安感と、シニア世代側の「この業務は自分の体力では難しいかも」という不安感の双方の思いを解消するために、無給での半日-3日間程度の短期間、短時間のお仕事体験や、実際に有給インターンシップとして1週間程度の業務従事を行うことで、求人・求職のミスマッチ解消を図る。

当協議会において令和2年より実施してきた生涯現役促進地域連携事業において、履歴書提出や面接等の求人・求職の接触前にシニア求職者側からの辞退が、企業からのオファー数の約8割を占めている。

求職者側が求人内容の文言やイメージのみで判断し辞退する傾向や、実際に面談してから断るのは相手企業に失礼だという高齢者ゆえの配慮などによるミスマッチが見受けられる。

これらの課題を解消するためには、短時間で無給でのインターンシップ・仕事体験や1週間程度のサイクルで働き方や自身の体力と釣り合うか見極める有給での業務従事を通じて、シニア求職者の自身や手応えや業務内容への理解を促進することで、ミスマッチの低減を図り、企業側の人材定着率のアップにもつなげていく。

有給、無給を問わず、企業側や求職者側での受入時の諸手続きなどについては、職業紹介事業となるため、有料職業紹介事業者へ手続き業務の再委託も想定している。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

令和5年度は、事業開始の第2、第3四半期に企業訪問等を通じたヒアリングを行い、事業の仕組みを構築する。

第3四半期後半から、モデル的に短期（半日～1日程度）の無給での仕事体験を実施し、その後、課題解決を図りながら、第4四半期頃から有給インターン実施へとつなげていく。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
企業ヒアリング調査												
短期インターン実施(無給)								●	●	●	●	●
長期インターン実施(有給)											●	●

④支援対象者の誘致方法

- ・求人サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて登録いただいた300社を超える事業者への情報提供をベースとしつつ、協議

会構成団体の行政機関や地元経済団体の会報、メルマガなどを活用した会員企業への情報提供

- ・求職サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて求職登録者や情報提供希望者など300名を超えるシニア世代に加え、協議会構成団体を通じた会員等への情報提供および、ハローワークでの募集案内配布、帯広市広報での紹介、町内会回覧板、求人誌等への広告掲載

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

利用者から満足度をアンケート方式で確認する

(4) 農福連携や就労支援事業所と連携したダイバーシティ人材の人材マッチング

①事業内容

知識や経験はあるが体力に不安のあるシニア人材と、体力とやる気はあるが知識や経験が不足し時には支援が必要な障がい者がそれぞれの役割分担することで、業務遂行可能となる仕組みづくりに取り組む。

また、特に障がい者就労支援事業所と連携することで、就労支援の一環として農作業や企業からの業務を就労支援事業所が業務委託・請負で実施する形式を取りながら、その業務に事業所の利用者（障がい者）が従事することで賃金や工賃を受け取る形での就労支援へとつなげていく仕組みの構築を行う。

ダイバーシティ人材がそれぞれの特性を活かしながら協力、連携し仕事に従事できることをモデル的に明示することで、すべての人が生涯現役で社会と関わりを持ち続けられる機運を醸成していく。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等に加え、障がい者就労支援事業所および利用者

③事業実施時期・期間

第2四半期（7-8月）：企業訪問や障がい者就労支援事業所訪問のためのリストアップやヒアリング内容を精査

第2四半期後半（9月）：企業訪問、就労支援事業所訪問ヒアリング開始
※年度内はヒアリング活動を実施

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
企業・就労支援事業所リストアップ				●	●							
企業ヒアリング調査							→					
就労支援事業所調査							→					

④支援対象者の誘致方法

- ・求人サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて登録いただいた300社を超える事業者への情報提供をベースとしつつ、協議会

構成団体の行政機関や地元経済団体の会報、メルマガなどを活用した会員企業への情報提供

- ・求職サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて求職登録者や情報提供希望者など 300 名を超えるシニア世代に加え、協議会構成団体を通じた会員等への情報提供および、ハローワークでの募集案内配布、帯広市広報での紹介、町内会回覧板、求人誌等への広告掲載

さらに帯広市の関連部署と連携し、地域の障がい者就労支援事業所への支援員等の訪問によるヒアリングなどを通じて誘致する。

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

マッチング成立した就労支援事業者から事業利用に関する満足度をアンケート方式で確認する

（5）企業向け、求職者向け意識改革セミナーの実施

①事業内容

◆企業向けダイバーシティ人材活用好事例セミナーの実施

企業経営者や採用担当が高齢求職者やひとり親、障がい者等の雇用への意識醸成や社内体制整備を行える実践事例、好事例から学ぶセミナーを実施する。

◆シニア求職者向け好事例紹介、再就職準備、自己分析、創業支援セミナーの実施

シニア求職者の再就職準備にあたっての自己分析や実際に就労実態好事例などを学ぶことで、再就職への意識醸成を図る。

また、昨今注文されているシニア世代の創業などの事例や注意点などプラスとマイナスの側面両方を学ぶセミナーを実施する。

②支援対象者

◆企業向けダイバーシティ人材活用好事例セミナーの実施

ダイバーシティ人材の雇用を考えている企業経営者、採用担当者

◆シニア求職者向け好事例紹介、再就職準備、自己分析、創業支援セミナーの実施

シニア求職者や起業検討者

③事業実施時期・期間

◆企業向けダイバーシティ人材活用好事例セミナーの実施

開催日数：1日（2時間程度）

年間の開催回数：1回（1月）

1回開催当たりの受講者数（定員）：20社

◆シニア求職者向け好事例紹介、再就職準備、自己分析、創業支援セミナーの実施

開催日数：1日（2時間）

年間の開催回数：2回（10月、12月）

1回開催当たりの受講者数（定員）：15人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
企業向けセミナー(社)										●		
シニア向けセミナー(人)							●		●			

④支援対象者の誘致方法

- ・企業サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて登録いただいた300社を超える事業者への情報提供をベースとしつつ、協議会構成団体の行政機関や地元経済団体の会報、メルマガなどを活用した会員企業への情報提供
- ・求職者サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて求職登録者や情報提供希望者など300名を超えるシニア世代に加え、協議会構成団体を通じた会員等への情報提供および、ハローワークでの募集案内配布、帯広市広報での紹介、町内会回覧板、求人誌、雑誌・新聞等への広告掲載
さらに帯広市の関連部署と連携し、地域の障がい者就労支援事業所への支援員等の訪問によるヒアリングなどを通じて誘致する。

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

参加事業者および参加求職者からアンケート方式で満足度を調査する

(6) 全方位型アナログ型就労支援メニューの拡充

①事業内容

生涯現役地域づくり環境整備事業の主旨を理解しつつ、地域における就労支援の仕組みは、ワンストップですべての人材を対象として、切れ目ない支援をすることで地域の雇用環境は改善し、生涯現役地域づくりの環境が整備されると考える。

そこで、シニア世代、ひとり親や障がい者などの区分けを超えた、あらゆる世代や属性の人材についても本事業において就労支援を実施する。それこそが、本事業提案における「ダイバーシティ人材活躍促進、就労支援」に資すると考え、就労支援やマッチング支援を行う。

また、キャリアコンサルタント等に協力をいただき、求職者への個別相談業務を担っていただくことも想定している。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

事業開始後、本事業の広告宣伝時にシニア世代のみならず、広く求職者の対応をする旨を周知することで、日常的な支援を行う。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
アナログ型就労支援	▶											

④支援対象者の誘致方法

- ・求人サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて登録いただいた300社を超える事業者への情報提供をベースとしつつ、協議会構成団体の行政機関や地元経済団体の会報、メルマガなどを活用した会員企業への情報提供
- ・求職サイド：これまで生涯現役促進地域連携事業を通じて求職登録者や情報提供希望者など300名を超えるシニア世代に加え、協議会構成団体を通じた会員等への情報提供および、ハローワークでの募集案内配布、帯広市広報での紹介、町内会回覧板、求人誌等への広告掲載

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

支援を受けた求職者からアンケート方式で満足度を調査する

(7) 地域のダイバーシティ人材支援団体や企業団体と連携した事業展開

①事業内容

帯広地域雇用創出促進協議会構成団体そのものが、地域の雇用を担う企業による経済団体、シニア人材やひとり親、障がい者の就労支援を担う団体やそれらを支える行政機関等により構成されている。

当協議会をプラットフォームとして、協議会事務局や職員と構成団体担当者と定期的な会議や情報交換の場を持つことで、その先にある個別企業や障がい者就労支援事業所、行政担当部署などと定期的な情報交換や情報共有、最新の動向把握を行う。

また会議のような集合の場のみならず、個別に団体への訪問等を通じて、情報収集や情報共有に務める

②支援対象者

当協議会構成団体中心とする生涯現役地域づくりに資する活動を担う組織、団体等

③事業実施時期・期間

当協議会構成団体を中心に個別訪問などを通じて日常的に情報交換、交流を行う。また、半年に1回程度は会議体での情報交換を行うことで構成団体の関係性強化を図る。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
地域の団体と連携した事業展開	▶											

④支援対象者の誘致方法

構成団体担当者を通じた連絡および構成団体から関連組織、団体を紹介いただく

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

構成団体より本事業全体に対する満足度をアンケート方式で調査する

【令和6年度】

(1) ダイバーシティ人材マッチングシステム構築による人材マッチング支援

①事業内容

令和5年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

令和6年度 4月：マッチングシステム改修

4-3月：マッチングシステム稼働 ※3月はシステムの改善検討

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
システム改修	→											
システム運用 開始	→											
システム 課題検討 (次年度改善)												→

④支援対象者の誘致方法

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

令和5年度と同様の方法で行う。

(2) シニアを中心としたダイバーシティ人材向け企業お仕事説明会の実施

①事業内容

令和5年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

・年2回開催（6月、10月、2月の3回）

時間帯：13-16時の3時間

会場：帯広市内貸会議室を想定（とかちプラザ）

参加人数：20人/回 ※3回開催で60人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
お仕事説明 会開催			●				●				●	

- ④支援対象者の誘致方法
- ⑤効果測定方法（アウトカム指標）
令和5年度と同様の方法で行う。

(3) シニア世代向けインターンシップ事業の展開

①事業内容

令和5年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

令和6年度からは、企業へのヒアリングは継続しつつも、月1件程度のインターンシップを実施する。また、長期(1週間程度)の件数も増やしていく

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
企業ヒアリング 調査	▶											
短期インターン 実施(無給)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
長期インターン 実施(有給)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

- ④支援対象者の誘致方法
- ⑤効果測定方法（アウトカム指標）
令和5年度と同様の方法で行う。

(4) 農福連携や就労支援事業所と連携したダイバーシティ人材の人材マッチング

①事業内容

令和5年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等に加え、障がい者就労支援事業所および利用者

③事業実施時期・期間

令和6年度からは実際に企業と障がい者就労支援事業所とのマッチングを実施する。

一方、引き続き企業及び就労事業支援事業所訪問によるヒアリングを継続し新たなマッチングの可能性を探る。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
企業と就労支援事業所マッチング	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
企業ヒアリング調査	➡											
就労支援事業所調査	➡											

④支援対象者の誘致方法

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

令和5年度と同様の方法で行う。

(5) 企業向け、求職者向け意識改革セミナーの実施

①事業内容

令和5年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

◆企業向けダイバーシティ人材活用好事例セミナーの実施

ダイバーシティ人材の雇用を考えている企業経営者、採用担当者

◆シニア求職者向け好事例紹介、再就職準備、自己分析、創業支援セミナーの実施

シニア求職者や起業検討者

③事業実施時期・期間

◆企業向けダイバーシティ人材活用好事例セミナーの実施

開催日数：1日（2時間程度）

年間の開催回数：2回（7月、11月）

1回開催当たりの受講者数（定員）：20社

◆シニア求職者向け好事例紹介、再就職準備、自己分析、創業支援セミナーの実施

開催日数：1日（2時間）

年間の開催回数：3回（5月、9月、1月）

1回開催当たりの受講者数（定員）：15人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
企業向けセミナー(社)				●				●				
シニア向けセミナー(人)		●				●				●		

④支援対象者の誘致方法

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

令和5年度と同様の方法で行う。

(6) 全方位型アナログ型就労支援メニューの拡充

①事業内容

令和5年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

事業開始後、本事業の広告宣伝時にシニア世代のみならず、広く求職者の対応をする旨を周知することで、日常的な支援を行う。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
アナログ型就労支援	➔											

④支援対象者の誘致方法

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

令和5年度と同様の方法で行う。

(7) 地域のダイバーシティ人材支援団体や企業団体と連携した事業展開

①事業内容

令和5年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

当協議会構成団体中心とする生涯現役地域づくりに資する活動を担う組織、団体等

③事業実施時期・期間

当協議会構成団体を中心に個別訪問などを通じて日常的に情報交換、交流を行う。また、半年に1回程度は会議体での情報交換を行うことで構成団体の関係性強化を図る。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
地域の団体と連携した事業展開		●					●				●	

④支援対象者の誘致方法

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

令和5年度と同様の方法で行う。

【令和7年度】

(1) ダイバーシティ人材マッチングシステム構築による人材マッチング支援

①事業内容

令和6年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

令和7年度 4月：マッチングシステム改修
 4-3月：マッチングシステム稼働
 ※3月はシステムの改善検討

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
システム改修	→											
システム運用 開始	→											
システム 課題検討 (次年度改善)												→

④支援対象者の誘致方法

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

令和5,6年度と同様の方法で行う。

(2) シニアを中心としたダイバーシティ人材向け企業お仕事説明会の実施

①事業内容

令和6年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

- ・年2回開催（6月、10月、2月の3回）
 時間帯：13-16時の3時間
 会場：帯広市内貸会議室を想定（とかちプラザ）
 参加人数：20人/回 ※2回開催で40人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
お仕事説明 会開催			●				●				●	

④支援対象者の誘致方法

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

令和5,6年度と同様の方法で行う。

(3) シニア世代向けインターンシップ事業の展開

①事業内容

令和6年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ・ 求人サイド：地域の企業、事業所
- ・ 求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

令和6年度からは、企業へのヒアリングは継続しつつも、月1件程度のインターンシップを実施する。また、長期(1週間程度)の件数も増やしていく

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
企業ヒアリング調査	▶											
短期インターン実施(無給)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
長期インターン実施(有給)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

④支援対象者の誘致方法

⑤効果測定方法 (アウトカム指標)

令和5,6年度と同様の方法で行う。

(4) 農福連携や就労支援事業所と連携したダイバーシティ人材の人材マッチング

①事業内容

令和6年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ・ 求人サイド：地域の企業、事業所
- ・ 求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等に加え、障がい者就労支援事業所および利用者

③事業実施時期・期間

令和6年度と同様、実際に企業と障がい者就労支援事業所とのマッチングを実施する。

引き続き企業及び就労事業支援事業所訪問によるヒアリングを継続し新たなマッチングの可能性を探る。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
企業と就労支援事業所マッチング	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
企業ヒアリング調査	▶											
就労支援事業所調査	▶											

- ④支援対象者の誘致方法
- ⑤効果測定方法（アウトカム指標）
令和5,6年度と同様の方法で行う。

(5) 企業向け、求職者向け意識改革セミナーの実施

①事業内容

令和6年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ◆企業向けダイバーシティ人材活用好事例セミナーの実施
ダイバーシティ人材の雇用を考えている企業経営者、採用担当者
- ◆シニア求職者向け好事例紹介、再就職準備、自己分析、創業支援セミナーの実施
シニア求職者や起業検討者

③事業実施時期・期間

- ◆企業向けダイバーシティ人材活用好事例セミナーの実施

開催日数：1日（2時間程度）

年間の開催回数：2回（7月、11月）

1回開催当たりの受講者数（定員）：20社

- ◆シニア求職者向け好事例紹介、再就職準備、自己分析、創業支援セミナーの実施

開催日数：1日（2時間）

年間の開催回数：3回（5月、9月、1月）

1回開催当たりの受講者数（定員）：15人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
企業向けセミナー(社)				●				●				
シニア向けセミナー(人)		●				●				●		

- ④支援対象者の誘致方法
- ⑤効果測定方法（アウトカム指標）
令和5,6年度と同様の方法で行う。

(6) 全方位型アナログ型就労支援メニューの拡充

①事業内容

令和6年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

- ・求人サイド：地域の企業、事業所
- ・求職サイド：シニア世代を中心としながらひとり親や障がい者、一般求職者等

③事業実施時期・期間

事業開始後、本事業の広告宣伝時にシニア世代のみならず、広く求職者の対応をする旨を周知することで、日常的な支援を行う。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
アナログ型就労支援	▶											

④支援対象者の誘致方法

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

令和5,6年度と同様の方法で行う。

(7) 地域のダイバーシティ人材支援団体や企業団体と連携した事業展開

①事業内容

令和6年度と同様の事業を実施する。

②支援対象者

当協議会構成団体中心とする生涯現役地域づくりに資する活動を担う組織、団体等

③事業実施時期・期間

当協議会構成団体を中心に個別訪問などを通じて日常的に情報交換、交流を行う。また、半年に1回程度は会議体での情報交換を行うことで構成団体の関係性強化を図る。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
地域の団体と連携した事業展開	▶											
		●					●				●	

④支援対象者の誘致方法

⑤効果測定方法（アウトカム指標）

令和5,6年度と同様の方法で行う。

(2) 計画区域における高年齢者等の雇用・就業の機会の確保の目標

67人(60,234×1.1/1,000)

※帯広市男女別年齢別人口構成5歳刻み 令和5年2月末

【3年間のアウトプット指標】

※令和5年度

支援メニュー	アウトプット指標	1年目
--------	----------	-----

			(令和5年度)				
			年度計	1Q	2Q	3Q	4Q
(1) ダイバーシティ人材マッチングシステム構築による人材マッチング支援	シニア人材新規登録者数(人)	目標	40人		0人	15人	25人
	新規登録事業所数(社)	目標	20社		0社	10社	10社
(2)シニアを中心としたダイバーシティ人材向け企業お仕事説明会の実施	シニア人材参加者数(人)	目標	40人		0人	20人	20人
(3) シニア世代向けインターンシップ事業の展開	インターンシップ参加者数(人)	目標	5人		0人	1人	4人
(4)農福連携や就労支援事業所と連携したダイバーシティ人材の人材マッチング	訪問企業数(社)	目標	40社		10社	10社	20社
	訪問就労支援事業所数(社)	目標	20社		5社	7社	8社
(5)企業向け、求職者向け意識改革セミナーの実施	企業向けセミナー参加社(社)	目標	20社		0社	0社	20社
	シニア向けセミナー参加社(人)	目標	30人		15人	15人	0人
(6)全方位型アナログ型就労支援メニューの拡充	シニア求職者以外のアナログ型就労支援(人)	目標	10人		2人	3人	5人
(7)地域のダイバーシティ人材支援団体や企業団体と連携した事業展開	構成団体訪問等による情報交換	目標	10団体		5団体	3団体	2団体
合計	合計(求職者数)	目標	125人		17人	54人	54人
	合計(企業数)	目標	110社		20社	30社	60社

※令和6年度

支援メニュー	アウトプット指標	2年目 (令和6年度)				
		年度計	1Q	2Q	3Q	4Q
(1) ダイバーシティ人材マッチングシステム構築による人材マッチング支援	シニア人材新規登録者数(人)	60人	15人	15人	15人	15人
	新規登録事業所数(社)	40人	10社	10社	10社	10社
(2)シニアを中心としたダイバーシティ人材向け企業お仕事説明会の実施	シニア人材参加者数(人)	60人	20人	0人	20人	20人
(3) シニア世代向けインターンシップ事業の展開	インターンシップ参加者数(人)	12人	3人	3人	3人	3人

(4)農福連携や就労支援事業所と連携したダイバーシティ人材の人材マッチング	訪問企業数(社)	40社	10社	10社	10社	10社
	訪問就労支援事業所数(社)	20社	5社	5社	5社	5社
(5)企業向け、求職者向け意識改革セミナーの実施	企業向けセミナー参加社(社)	40社	0社	20社	20社	0社
	シニア向けセミナー参加社(人)	45人	15人	15人	0人	15人
(6)全方位型アナログ型就労支援メニューの拡充	シニア求職者以外のアナログ型就労支援(人)	16人	4人	4人	4人	4人
(7)地域のダイバーシティ人材支援団体や企業団体と連携した事業展開	構成団体訪問等による情報交換	10団体	5団体	3団体	2団体	0団体
合計	合計(求職者数)	193人	57人	37人	42人	57人
	合計(企業数)	150社	30社	48社	47社	25社

※令和7年度

支援メニュー	アウトプット指標	3年目 (令和7年度)				
		年度計	1Q	2Q	3Q	4Q
(1)ダイバーシティ人材マッチングシステム構築による人材マッチング支援	シニア人材新規登録者数(人)	60人	15人	15人	15人	15人
	新規登録事業所数(社)	40人	10社	10社	10社	10社
(2)シニアを中心としたダイバーシティ人材向け企業お仕事説明会の実施	シニア人材参加者数(人)	60人	20人	0人	20人	20人
(3)シニア世代向けインターンシップ事業の展開	インターンシップ参加者数(人)	12人	3人	3人	3人	3人
(4)農福連携や就労支援事業所と連携したダイバーシティ人材の人材マッチング	訪問企業数(社)	40社	10社	10社	10社	10社
	訪問就労支援事業所数(社)	20社	5社	5社	5社	5社
(5)企業向け、求職者向け意識改革セミナーの実施	企業向けセミナー参加社(社)	40社	0社	20社	20社	0社
	シニア向けセミナー参加社(人)	45人	15人	15人	0人	15人
(6)全方位型アナログ型就労支援メニューの拡充	シニア求職者以外のアナログ型就労支援(人)	16人	4人	4人	4人	4人

(7)地域のダイバーシティ人材支援団体や企業団体と連携した事業展開	構成団体訪問等による情報交換	10 団体	5 団体	3 団体	2 団体	0 団体
合計	合計(求職者数)	193 人	57 人	37 人	42 人	57 人
	合計(企業数)	150 社	30 社	48 社	47 社	25 社

【3年間のアウトカム指標】

支援メニュー	アウトカム指標		1 年目 (令和 5 年度)				2 年目 (令和 6 年度)				3 年目 (令和 7 年度)						
			年度計	1Q	2Q	3Q	4Q	年度計	1Q	2Q	3Q	4Q	年度計	1Q	2Q	3Q	4Q
(1) ダイバーシティ人材マッチングシステム構築による人材マッチング支援	登録者求職者のうち、採用が決まった人の満足度	目標	90%				90%	90%				90%	90%				90%
(2) シニアを中心としたダイバーシティ人材向け企業お仕事説明会の実施	参加求職者の満足度	目標	90%				90%	90%				90%	90%				90%
(3) シニア世代向けインターシップ事業の展開	利用者の満足度	目標	90%				90%	90%				90%	90%				90%
(4) 農福連携や就労支援事業所と連携したダイバーシティ人材の人材マッチング	マッチングした就労支援事業所の満足度	目標	90%				90%	90%				90%	90%				90%
(5) 企業向け、求職者向け意識改革セミナーの実施	参加企業のアンケート回答による満足度	目標	90%				90%	90%				90%	90%				90%
	参加者のアンケート回答による満足度	目標	90%				90%	90%				90%	90%				90%
(6) 全方位型アナログ型就労支援メニューの拡充	参加求職者の満足度	目標	90%				90%	90%				90%	90%				90%
(7) 地域のダイバーシティ人材支援団体や企業団体と連携した事業展開	構成員による、本事業に関する満足度	目標	90%				90%	90%				90%	90%				90%

※必須項目（高齢者及び高齢者以外の就業者数）

		1 年目 (令和 5 年度)				2 年目 (令和 6 年度)				3 年目 (令和 7 年度)						
		年度計	1Q	2Q	3Q	4Q	年度計	1Q	2Q	3Q	4Q	年度計	1Q	2Q	3Q	4Q
高年齢者の雇用・就業者数【必須】	目標	50		3	12	35	92	22	22	26	22	92	22	22	26	22

(i)雇用保険適用対象者	目標	(17)		(1)	(4)	(12)	(34)	(8)	(8)	(10)	(8)	(34)	(8)	(8)	(10)	(8)
(ii)(i)以外の雇用者数、シルバー人材センターでの就業者及び有償ボランティア数	目標	(21)		(2)	(6)	(13)	(34)	(8)	(8)	(10)	(8)	(34)	(8)	(8)	(10)	(8)
(iii)無償ボランティア数	目標	(12)		(0)	(2)	(10)	(24)	(6)	(6)	(6)	(6)	(24)	(6)	(6)	(6)	(6)
高年齢者以外の雇用・就業者数【必須】	目標	2		0	0	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2
(i)雇用保険適用対象者	目標	(0)					(0)					(0)				
(ii)(i)以外の雇用者数、シルバー人材センターでの就業者及び有償ボランティア数	目標	(0)					(0)					(0)				
(iii)無償ボランティア数	目標	(2)		(0)	(0)	(2)	(8)	(2)	(2)	(2)	(2)	(8)	(2)	(2)	(2)	(2)

(参考) 計画区域における高年齢者等の雇用・就業の機会の確保の目標

67人(60,234×1.1/1,000) ※帯広市男女別年齢別人口構成5歳刻み 令和5年2月末

5 民間資金等の調達

【令和6年度】

(1) 帯広市負担金

ア 調達方法の具体的内容

協議会事業への負担金として帯広市が拠出するもの

イ 調達目標 (四半期毎に記載)

		2年目(令和6年度)				
		年度計	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
帯広市負担金	調達目標	2,000,000円	2,000,000円	0円	0円	0円

(2) ジョブジョブとかちダイバーシティ協賛金収入

ア 調達方法の具体的内容

本事業の1つの柱として計画されているスカウト型・オファー型人材マッチングシステム「ジョブジョブとかちダイバーシティ(仮称)」やシニアを中心としたダイバーシティ人材向け企業お仕事説明会に参加する企業などについて、1年目の令和5年度は企業登録を進めつつ、令和6年度からは賛同企業による協賛金を拠出することを計画してい

る。

金額などについては、令和5年度の取組状況から企業ごとの負担可能金額などを検討する。（想定は1口1万円程度）

イ 調達目標（四半期毎に記載）

		2年目(令和6年度)				
		年度計	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
会員登録 会費収入	調達 目標	1,000,000円	500,000円	300,000円	200,000円	0円

【令和7年度】

(1) 帯広市負担金

ア 調達方法の具体的内容

協議会事業への負担金として帯広市が拠出するもの

イ 調達目標（四半期毎に記載）

		3年目(令和7年度)				
		年度計	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
帯広市 負担金	調達 目標	2,000,000円	2,000,000円	0円	0円	0円

(2) ジョブジョブとかちダイバーシティ協賛金収入

ア 調達方法の具体的内容

令和6年度から実施した賛同企業等からの協賛金制を継続し、賛同企業数の増加による収入拡大を目指す。

イ 調達目標（四半期毎に記載）

		3年目(令和7年度)				
		年度計	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
会員登録 会費収入	調達 目標	1,500,000円	1,000,000円	300,000円	200,000円	0円

6 帯広市が実施している地域福祉・地方創生等の地域活性化などの取組

(1) 地域福祉

ア シルバー人材センターへの運営支援

高齢者と企業のマッチング事業等の実施により、就業機会の確保を図る。

イ 子育て応援事業所促進奨励金

子どもを生き育てやすい職場環境づくりなどにより、女性が安心して働ける環境整備を促進する。

ウ 障害者就労促進事業

障害のある人の一般就労や就労後の職場定着の支援などにより、自立や就労を促進する。

エ UIJ ターン促進事業(地方創生)

域外からの人の流れを作り、地元企業の成長を促す人材を確保する。

(2) 環境整備事業を実施することで得られると期待される効果

働く意欲のある高齢者や障がい者、女性などの多様な人材が地元企業で活躍することで、人手不足の解消や新たな視点の導入などにより、地域経済の持続的な成長、活性化が期待できる。

第2 本計画の協議先となる協議会

1 協議会の名称及び構成員

(1) 協議会の名称

帯広地域雇用創出促進協議会

(2) 協議会の構成員と参画の趣旨・役割

【経済・経営者団体・産業支援機関】

◆ 帯広商工会議所

取組・役割：

- ①会員企業へ定期発行刊行物やメールマガジンなどを通じて本事業の周知を行う
- ②ダイバーシティ人材の雇用等に関する企業のニーズや実態などを本協議会へアドバイス、情報提供する

◆ (一社) 北海道中小企業家同友会とかち支部

取組・役割：

- ①会員企業へ定期発行刊行物やメールマガジンなどを通じて本事業の周知を行う
- ②ダイバーシティ人材の雇用等に関する企業のニーズや実態などを本協議会へアドバイス、情報提供する
- ③会員企業の中には農業者も多く参画しているため、農業分野においても協力する

◆ (公財) とかち財団

取組・役割：

- ①地域の産業支援機関として、関連する企業等の情報提供や協議会への企業ニーズ等のアドバイスを行う
- ②当協議会の会計監査として、会計のチェック機能を担う

◆ 帯広信用金庫 (地域経済サポート部)

取組・役割：

- ①地域金融機関として、取引先企業へ本事業の情報提供を行う
- ②地域金融機関の地元企業支援として職業紹介事業者として情報提供や情報共有する

【シニア世代・障がい者、ひとり親等支援団体】

◆（公社）帯広市シルバー人材センター

取組・役割：

- ①シニア世代の会員へ向け本事業の周知を行う
- ②企業等からの仕事依頼等において、請負業務、人材派遣などについて情報共有、マッチングを行う

◆（社福）帯広市社会福祉協議会

取組・役割：

- ①障がい者、ひとり親などの支援実施団体として、関連する団体や利用者などへ向けて本事業の周知を行う
- ②社会福祉協議会が担っている障がい者、ひとり親等の就労支援と連携して、マッチング促進を図る

◆十勝障がい者就業・生活支援センターだいち/（社福）慧誠会

取組・役割：

- ①障がい者支援機関として、利用者や就労支援事業者などへ向け本事業の周知を行う
- ②障がい者の就労支援等において、企業等の受入時にジョブコーチなどを通じた定着支援などを行う

【事務局機能・実施主体、事業監査】

◆帯広市経済部商業労働室商業労働課

取組・役割：

- ①本協議会の事務局機能を担い、関連する市役所他部署との情報共有やコーディネートを行う
- ②本事業の周知を、広報などを通じて、市民や地元企業へ周知する
- ③本事業実施に当たり、事業実施体制充実のための負担金等を担う

◆（一社）とかち地域活性化支援機構

取組・役割：

- ①本事業の事務局機能を担う。
- ②事業終了後の事業引継ぎ、実施団体として事業継続を担う
- ③関連企業にある職業紹介事業者などを通じて、事業の支援、バックアップを担う

◆北海道十勝総合振興局

取組・役割：

- ①本事業と関連する施策などに関する情報提供や事業実施にあたるアドバイス、支援を行う

②当協議会の会計監査として、会計のチェック機能を担う

2 計画期間終了後における協議会の在り方

事業実施後は、帯広市の負担金収入や企業等からの協賛金収入などを財政基盤として、帯広地域雇用創出促進協議会が事業を引き継ぎ、事業継続する。

より公共性の高い分野でのシニア世代を含むダイバーシティ人材の諸問題への取り組みを、帯広地域雇用創出促進協議会が取り組み、具体的な職業紹介事業の分野となるダイバーシティ人材マッチングについては、自立・自走するというイメージで考えている。