

広域的な就業 対策について

人材不足 経営に支障

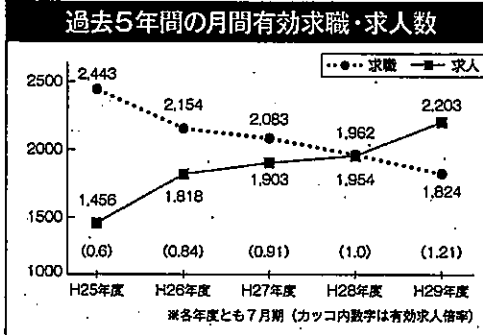
有効求人倍率 1.21倍

滝川若者流出、高齢化要因 職安管内

【滝川】滝川公共職業安定所管内の有効求人倍率が7月で1.21倍を記録した。ハブル期を超え、平成に入ってから最も高い数値となった。仕事を求める月間有効求職者数は平成24年度から5年連続で前年を下回っており、同29年度も4月から7月まで前年度を継続。このため人材確保に苦労している企業も多く、経営への影響も懸念される。同所は27日にも8月の有効求人倍率を発表する予定だが、構はいる見通しだ。

平成以降最高値記録

有効求人倍率は、求職者数を数値、滝川公共職業安定所管内の有効求人倍率



は0.79倍だった平成27年4月以降、増加が続いており平成28年7月に1倍を突破。翌8月には1.04倍となり、ハブル期の1.02倍（平成3年10月）を更新。求職者に対して求人数が1回を逆転現象が起きた。有効求人倍率が高い水準にあるのは、求職者数の減少が大きな要因。今年7月までの月間有効求職者数は1824人で5年前の平成24年同月から19人減。新規求職者も減少傾向が続く。

月間有効求職者を年齢別にみると、最も多いのは30～44歳で496人（前年同比73人減）。29歳以下374人（同51人減）、45歳～54歳355人（同41人減）と続くが、いずれも減少傾向。一方で、過去5年で最も高い。滝川公共職業安定所は、若者市場の中心社員は、決め手とならず、待遇や福利厚生も重視する傾向が

7月の新規求職者も減少傾向で、今年は553人と過去5年で最も少ない数値。一方で新規求人は855人（同205人増）と続いている。7月の新規求職者も減少傾向で、今年は553人と過去5年で最も少ない数値。一方で新規求人は855人（同205人増）と続いている。

増えています。企業側には求職者のニーズを捉え、情報の提供や待遇面での工夫が必要で、と指摘。福祉事業を展開する企業の一つは、「知人に紹介していただいた方を育てています。働き方を午前中だけ、夕方だけなど、相手にお合わせた時間設定をしています」と人材確保に苦心している。

【大岡宣久】

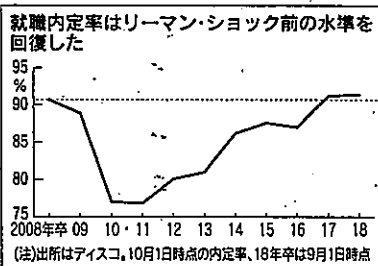
プレス空知(9.23)

「新卒者」

就職内定率9割 リーマン前水準に

介護・流通最後の1割争奪

学生の就職内定率がリーマン・ショック前の水準まで高まっている。9月1日時点で、2018年春卒業予定の大学生・大学院生の内定率は9割を超えた。企業業績の改善も少子化による空前的「売り手市場」で、十分な人数を確保できていない企業もある。中小企業やサービス業など「最後の1割」を巡る争奪戦が激しくなっている。



就職支援のアイスコ（東京・文京）が14日発表した就職内定率（内定含む）は91.4%で、昨年10月1日時点の91.2%を上回った。リーマン・ショックの影響が本格的に回復している。中小企業は9月以降も採用活動を続ける（東京商工会議所の合同企業説明会、東京都千代田区）

ニチイ学館 説明会増やし「営業」

高齢化による人手不足で採用意欲を高め、学生に近づける。説明会を増やし、営業活動に力を入れている。ニチイ学館は、就職内定率の回復を期して、説明会を従来の約1.5倍に増やし、地方の支店などにも積極的に説明会を開催している。また、学生へのアプローチも、従来の「説明会」だけでなく、「営業」的な活動も行うようになった。例えば、学生が就職先を決めた後、面接や入社式までサポートする「就職サポート」や、学生が就職先を決めた後、面接や入社式までサポートする「就職サポート」など、学生へのサポートも充実している。

日徳に「かわらぬ」採用活動。学生が就職先を決めた後、面接や入社式までサポートする「就職サポート」など、学生へのサポートも充実している。また、学生へのアプローチも、従来の「説明会」だけでなく、「営業」的な活動も行うようになった。例えば、学生が就職先を決めた後、面接や入社式までサポートする「就職サポート」など、学生へのサポートも充実している。

就職内定率が著実に高まっている。学生が就職先を決めた後、面接や入社式までサポートする「就職サポート」など、学生へのサポートも充実している。また、学生へのアプローチも、従来の「説明会」だけでなく、「営業」的な活動も行うようになった。例えば、学生が就職先を決めた後、面接や入社式までサポートする「就職サポート」など、学生へのサポートも充実している。

実質的には採用長期化。大学3年夏から就業体験。学生が就職先を決めた後、面接や入社式までサポートする「就職サポート」など、学生へのサポートも充実している。また、学生へのアプローチも、従来の「説明会」だけでなく、「営業」的な活動も行うようになった。例えば、学生が就職先を決めた後、面接や入社式までサポートする「就職サポート」など、学生へのサポートも充実している。

学生が就職先を決めた後、面接や入社式までサポートする「就職サポート」など、学生へのサポートも充実している。また、学生へのアプローチも、従来の「説明会」だけでなく、「営業」的な活動も行うようになった。例えば、学生が就職先を決めた後、面接や入社式までサポートする「就職サポート」など、学生へのサポートも充実している。

「金の卵」高卒採用に熱

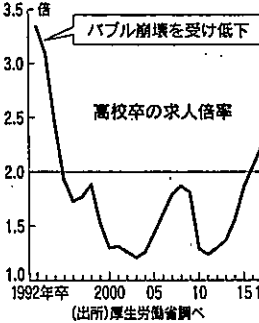
来春向け選考解禁 24年ぶり高倍率へ

12.9.17 日経

2018年春に卒業する高校生の採用選考が16日、解禁された。堅調な求人の流れが、大卒と同様に求職者優位の売り手市場で、企業側が人手不足を補うために高卒採用の求人倍率は17年春卒業まで6年連続で拡大した。18年春卒業は17年春卒業より1.9倍も増える見込みで、24年ぶりの高水準となる見通し。

人手不足に悩む運輸などで複数社の選考を受けられなかった制約がある。厚生労働省によると17年春卒業の求人倍率は2.23倍と6年連続で増えた。生徒の求職環境が続き、企業は人材確保に苦戦する構図が強まっている。セコムグループは都内で16日に約50人の面接を実施した。全国で順次選考を始める。高校生がどの企業に応募するかは指導教員らの意見に影響を受けやすい。全国で開かれる高校の採用関連の交流会への参加者も増加している。18年春卒業は17年春卒業より1.9倍も増える見込みで、24年ぶりの高水準となる見通し。

2016、17年卒も2倍を超えた



実数より1割以上多い204人の採用を目指す。セコムは従来、高卒社員はまず都市部で勤務させ、その後から生徒の地元で勤務を認めるよう処遇を改善している。18年春卒業は17年春卒業より1.9倍も増える見込みで、24年ぶりの高水準となる見通し。

運輸免許などの取得にかかる入社後の費用の金額を負担する。従来は自己負担だった。費用面での就業のハードルを下げ、応募増につなげる。

同社は昨年実績より2割以上多い200人の採用を目指す。知名度の高い企業が高卒採用に参入し、競合するケースが増えているという。早川洋人専務は「今年は昨年以上に厳しい」と話す。

テルモは17年卒の3倍となる60人を工場勤務者として採用する計画。国内生産回帰の流れが強ま

ついているほか、ベテラン技能者の退職に伴う技能継承の必要性が増しており、製造業の採用意欲は高まっている。

日本経済新聞が4月にまとめた調査では主要企業の18年卒の高卒採用計画数は17年卒より4%増。少子化が進む中、大学への進学希望者が増え、採用コンサルタントの谷田正臣氏は18年卒の求人倍率が17年卒より高まる見込みと分析する。企業の人材確保に熱を帯びそうだ。

面数は17年卒実績に比べ4%増。少子化が進む中、大学への進学希望者が増え、採用コンサルタントの谷田正臣氏は18年卒の求人倍率が17年卒より高まる見込みと分析する。企業の人材確保に熱を帯びそうだ。

の間でも04年卒の2.46倍をうかがう高水準になるとの見方が強い。1960年代の高度経済成長は若年労働者が支えた。「金の卵」ともいえる高卒を巡る採用競争はさらに激化する見込みだ。

日本経済新聞(9.17)



32.2%

H29.9.23 日経

大卒離職率、電気・ガスも上昇

厚生労働省の発表によると、大卒で就職後3年以内に離職した人の割合(離職率)が2014年3月の卒業業者で32.2%となり前年から0.3%上昇した。希望する仕事に就けなかったミスマッチによる離職は景気回復で減っているものの、人手不足

足を背景に転職しやすい環境になっており、より良い仕事を求めて離職する人が増えているとみられる。大卒の離職率を産業別に見ると、18分野のうち10分野で上がった。情報通信業(離職率26.6%)で2.0%上がったほか、これまで相対的に離職率が低かった電気・ガス・熱供給・水道業(同9.7%)や製造業(20.0%)でも1%以上アップした。

主な産業の大卒離職率
(%、カッコ内は前年比増減ポイント、▲はマイナス)

上昇	小売業	38.6 (1.1)
	建設業	30.5 (0.1)
	卸売業	29.2 (0.7)
	情報通信業	26.6 (2.0)
	製造業	20.0 (1.3)
下落	電気・ガス・熱供給・水道業	9.7 (1.2)
	宿泊業、飲食サービス業	50.2(▲0.3)
	生活関連サービス業、娯楽業	46.3(▲1.6)

(注)厚生労働省資料から作成

離職率が下がったのはサービス関連業種が多い。宿泊業、飲食サービス業や生活関連サービス業、娯楽業は離職率がなお5割前後に達しているものの、前年より低下した。学歴別にみると高卒の離職率は40.8%、短大等卒は41.3%と大卒を大きく上回っている。(久保田昌幸)

「女性」

結婚や転居で退職 再就職支援広がる

地銀64行 実績109人

退職した銀行員を地域の枠を超えて相互に紹介し合う全国地方銀行協会（地銀協）加盟64行の取り組みが成果を上げている。スタートから約2年半で109人が再就職したといい、事務局の千葉銀行は

全国銀行協会加盟の64行	配偶者の転勤などで居先退職した場合、近い地銀を紹介
トヨタ自動車販売会系の販売会社	全国約390社が退職者を紹介し合う
損保ジャパン日本興亜	勤務地を変更できる制度を導入
オリックス	勤続3年以上の退職社員の再入社を認める

退職や転居時の再就職支援

地域超え相互紹介 即戦力確保に期待

専門性、資格生かす

「即戦力確保の観点からも積極活用されている」と意義を強調。人手不足を背景に、産業界など各方面でもさまざまな取り組みが広がり始めた。企業では、結婚や配偶者の転勤に伴い退職する社員が毎年一定人数出る。「配偶者同行休業制度」があっても、長期休業への精神的負担などから退職を選択するケースが多いとみられる。専門知識や資

格がありながら、慣れない土地での再就職は容易でなく、政府の働き方改革でも対策が課題になっている。

地銀は各都道府県に1、2行程度存在し、地域経済を支える役割を担っている。64行の制度は、配偶者の転勤などで退職した場合、希望があれば転居先に近い地銀を紹介する。銀行業務は共通要素が多い。以前の職種や保有資格も考慮されやすく、転職しやすいという。

自動車や保険にも

類似の取り組みをトヨタ自動車や部品販売会社も始めた。全国約390社が退職者を紹介し合う。従業員は約13万人おり、女性が約15%。始めたのが6月で利用実

績はまだないが、事務局のトヨタ自動車販売店協会の幹部は「（系列からの）人材流出が防げ、人手不足の解消にもつながる」と期待する。

金融界では損保ジャパン日本興亜が配偶者の転勤や介護などを想定し、勤務地を変更できる制度を導入した。またオリックスは退職理由にかかわらず勤続3年以上の退職社員の再入社を認め、職種や等級は退職時と同等以上を保証している。

ただこれらの再就職支援制度は今のところ、経営が安定している大企業が中心。中小はネットワークも限られ、打てる施策も限られる。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの矢島洋子主席研究員は「同一業種内にとどまる制度設計のみでなく、社会全体で再就職を支援する仕組みも必要だ」と指摘している。



配偶者同行休業制度 配偶者の転勤に同行を希望する従業員や職員に対して一定期間の休業を認める制度。制度を活用すれば退職せずに配偶者の転勤に同行できる。経営に比較的余裕のある大企業を中心に導入が進みつつあるが、中小企業は遅れている。2013年には国家公務員と地方公務員に対して、同様の休業制度を設けるための法律が成立した。

NIKKEI 2017年9月9日 田 (平成29年)

土曜版

日本経済新聞

女性の就業率も、労働力人口も、M字カーブの傾向が顕著にみられる。M字カーブの傾向が顕著にみられる。M字カーブの傾向が顕著にみられる。

M字カーブ 「谷」緩やかに

「M字カーブ」は、労働力人口の年齢別構成を示す。20代と30代の労働力人口が増え、40代と50代が減少する。この傾向は、女性の就業率にも見られる。女性の就業率は、20代と30代が高くなり、40代と50代が低くなる。この傾向は、女性の就業率にも見られる。

30~40代女性の離職に歯止め

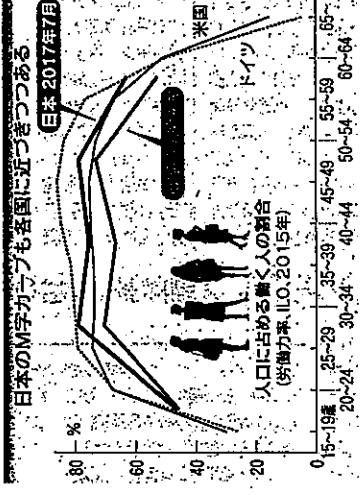
30代と40代の女性の離職率が高くなっている。これは、女性の就業率の低下の一因となっている。政府は、女性の就業率を高めるために、30代と40代の女性の離職率を減らすための施策を実施している。政府は、女性の就業率を高めるために、30代と40代の女性の離職率を減らすための施策を実施している。

米欧に近づく 日本経済は、米欧に近づく傾向にある。これは、日本の経済成長が、米欧の経済成長に近づいていることを示している。日本経済は、米欧に近づく傾向にある。



労働する女性が増え、労働力人口も増える。M字カーブの傾向が顕著にみられる。

M字カーブ 日本の15歳以上の人口のうち、20代と30代の人口が増え、40代と50代が減少する。この傾向は、労働力人口にも見られる。労働力人口は、20代と30代が高くなり、40代と50代が低くなる。この傾向は、労働力人口にも見られる。



育児環境が改善／働き方多様に

育児環境が改善し、働き方が多様化している。これは、女性の就業率を高めるための重要な要因となっている。政府は、育児環境を改善するために、保育園の整備や、働き方の多様化を促進している。政府は、育児環境を改善するために、保育園の整備や、働き方の多様化を促進している。



東京都内の住む佐伯美穂さん(39)は、8月下旬から、近所に事務所があるオフィス・イー・ティ・エム(東京・目黒)で電話マーケティングの仕事をはじめた。働く時間は現在1日2時間で、回数は週に2〜3回だが、今後少しずつ延ばしていく考えだ。

経営者の安藤郁子さん以下3人が収まる「ひんまり」した事務所だ。佐伯さんの製品を相手先の企業にすまぬ。市場調査をしたりする。一定のマニュアルはあるが「まだうまく回せず、2時間でもたもた疲れる」。

佐伯さんは短大卒業後、30歳代前半まで契約社員や正社員として働いた。結婚後、出産で家庭に入り、以来、

2時間なら働ける

30~40代主婦 すきま時間を活用

「主婦」としても働ける方はさまざま



すきま時間で副業をしたい理由
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 %
(注) 5~6月、上位5例。複数回答。しゅふJOB総研調べ

家庭の外の役割探す 企業は手間かけ人確保

日本の女性の就業率は長らく30~40歳を底にするM字カーブが特徴とされてきた。しかしM字の底は年々上がり、2016年の30〜34歳の労働力率は73.2%

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。7月から探検しはじめ、インターネット求人サイトでこの仕事を見つけた。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。7月から探検しはじめ、インターネット求人サイトでこの仕事を見つけた。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。7月から探検しはじめ、インターネット求人サイトでこの仕事を見つけた。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。7月から探検しはじめ、インターネット求人サイトでこの仕事を見つけた。

「主婦」としても働ける方はさまざま。収入を増やしたい、自分の新しい可能性を開きたい、働くことが好きだ、仕事感覚をキープしたい、人脈を広げたい。これらに加え、企業側は「主婦」のスキルを確保し、適切な仕事を提供する必要がある。

家庭の外の役割探す。企業は手間かけ人確保。主婦のスキルを確保し、適切な仕事を提供する必要がある。

2016年の30〜34歳の労働力率は73.2%。企業側は「主婦」のスキルを確保し、適切な仕事を提供する必要がある。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

「主婦」としても働ける方はさまざま。収入を増やしたい、自分の新しい可能性を開きたい、働くことが好きだ、仕事感覚をキープしたい、人脈を広げたい。これらに加え、企業側は「主婦」のスキルを確保し、適切な仕事を提供する必要がある。

家庭の外の役割探す。企業は手間かけ人確保。主婦のスキルを確保し、適切な仕事を提供する必要がある。

2016年の30〜34歳の労働力率は73.2%。企業側は「主婦」のスキルを確保し、適切な仕事を提供する必要がある。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

「主婦」としても働ける方はさまざま。収入を増やしたい、自分の新しい可能性を開きたい、働くことが好きだ、仕事感覚をキープしたい、人脈を広げたい。これらに加え、企業側は「主婦」のスキルを確保し、適切な仕事を提供する必要がある。

家庭の外の役割探す。企業は手間かけ人確保。主婦のスキルを確保し、適切な仕事を提供する必要がある。

2016年の30〜34歳の労働力率は73.2%。企業側は「主婦」のスキルを確保し、適切な仕事を提供する必要がある。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

子育てで定期的な仕事は避けたいという。だが子育てにはお金の多さ、月3万円〜4万円程度の余裕がほしい。理由は「ママでない自分を探したかった」。

「高齡者」

90歳以上200万人突破

総務省推計 働く高齢者最多770万人

敬老の日(18日)を前に総務省が17日発表した人口推計によると、9月15日時点で国内の90歳以上人口が初めて200万人を突破し、前年より14万人多い206万人となった。2016年に仕事に就いていた65歳以上の高齢者は、同省の労働力調査で過去最多の770万人に達し、1年間で38万人増えた。

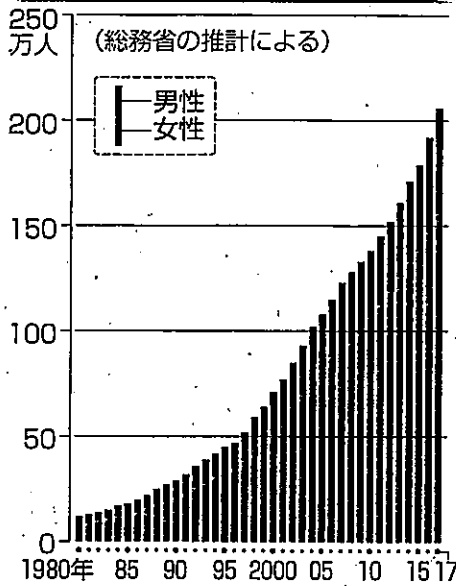
90歳以上の人口は1980年の12万人から年々増加し2004年に102万人となった。その後は13年間で倍増した。全就業者に占める65歳以上の人の割合は11・9%となり、高齢者が社会の中で一定の役割を果たしている実態が明らかになった。就業している高齢者の39%に当たる301万人がパートなどの非正規雇用で、この人数は06年の2・5倍となった。総務省は「高齢者の勤労意欲が高いこと

に加え、受け入れる企業も増えている」と説明している。国内の高齢者は前年より57万人多い3514万人と

なり、総人口に占める割合は27・7%。人数、割合ともに過去最高を更新した。欧米主要6カ国と比較した高齢化率は日本が最も高く、次いでイタリアの23・0%、ドイツの21・5%だった。

高齢者人口は、国勢調査を基にした16年の人口推計に、その後の死亡者数や出生者数などを反映させた。

90歳以上人口の推移



シニアの就業 まず体験

H29 9.24 函

札幌市は10月18、19の両日、シニア層の就業を後押しするイベント「60代からの仕事説明会」を道立総合体育センター「北海きたえーる」(札幌市豊平区豊平5の11)で開く。実際に働く際のイメージがつかめるよう、参加企業のブースでレジ打ちやパソコンを使った書類作りなどを体験できるのが目玉だ。

自治体が高齢者向けに職業体験を併せた職探しのイベント

レジ打ちや書類作成 札幌市 来月イベント

トを開くのは全国初めて。昨年の市の調査では、65〜74歳の市民の4分の1が就業を希望していた。

一方、国の調べでは、仕事がある65歳以上の市民の割合は約15%と、政令市では全国最低だった。

イベントには、コンビニやタクシー会社、コールセンター、飲食店など多様な業種から、高齢者を戦力と位置付ける企業約60社が2日間に分か

れて出展する。

各社ブースでは、仕事の説明を受けるとともに、簡単な仕事を体験することができ。動画を流して働き方を理解してもらおう企業もある。短時間のアルバイトの募集が中心だが、正社員や契約社員の求人もある。

無料。両日とも午前10時〜午後3時。申し込み不要で入退場自由。問い合わせは事務局の北海道アルバイト情報社 ☎0120・8555・0255 (平日午前9時〜午後5時)へ。

道内センター会員2割減 剪定「1カ月待ち」

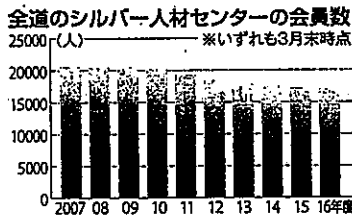
シルバー人材足りない！

短時間の簡易作業を60歳以上の人に紹介するシルバー人材センターの登録会員が、道内で減少の一途をたどっている。全道40センターの会員は9月末現在で計約1万7千人となり、ピークの2005年から4千人超、2割減った。企業による定年延長や高齢者の再雇用の動きが広がっていることが要因。会員の減少で植木の剪定や除雪は依頼に応えきれないケースも出てきており、各センターは人材確保に躍起になっている。

企業の定年延長、再雇用で



剪定作業に当たる小樽市シルバー人材センターの会員。会員の減少で、依頼から最大1カ月待ちの状況という



小樽市内の民家の庭で9月上旬、小樽市シルバー人材センターの会員の無職松本和男さん(67)ははしに上り、オシロイなどの剪定作業に当たった。8月以降、雨の日以外は休み無しという松本さんは、「体調の悪

化などで辞めた会員の補充ができません。人手が足りない。若い会員が増えほしい」と話した。

シルバー人材センターは高齢者の生きがいづくりを目的とした組織で、1980年以降、道内各地に設立された。原則60歳以上の人が会員となることができ、道内では現在40市町村に拠点がある。業別や事務作業などを市民や企業が依頼する仕事をセンター経由で請け負い、報酬にあたる配分金を支払う。2016年度の会員1人当たりの月額平均収入は約3万1千円で、夜通しつくりや健康維持などを主な目的に入会する人が多い。会員の平均年齢は年々上昇し、16年度は72.4

小樽市シルバー人材センターの7月末現在の会員は362人で、ピークの05年9月から半減。剪定を担う会員は40人と5年前から19人減った。一方でこの数年、剪定の依頼は約600件と変わらない。依頼費は交通費などを除いて1時間1100円。「安い」「安心感がある」などの理由で注文する高齢者は多く、同センターは「会員減の影響で、剪定は最大1カ月待ちになっている」と嘆く。

道シルバー人材センター連合会(札幌)によると、会員の減少は、定年後の一定期間の雇用継続を義務付けた改正高齢者雇用安定法が06年に施行され、60歳以

降の継続雇用が進んだことが背景にある。各センターで主力となる60〜64歳の入会が減っているという。会員減は、高齢者の生活を支える除雪サービスにも影響が出ている。室蘭市シルバー人材センターには昨冬、除雪の依頼が約千件寄せられた。ただ、除雪を担う会員は約90人で、5年前から20人減った。除雪の依頼が集中すると、1日数件の断りケースがあった。同センターは「除雪サービスは、独り暮らしの高齢者のニーズが特に高いが、限られた人数で足りくりすしかない」と頭を抱える。

こうした中、個人宅での剪定や除雪などの他にも、より幅広い仕事を紹介できるとして会員増につなげようと、各センターが力を入れたのが企業などへの人材派遣事業だ。シルバー人材センターが企業に会員を派遣することを可能にした法改正を受け、道内各地のセンターは15年度以降相次いで派遣事業に乗り出した。人手不足が深刻なスーパーなどから依頼を受け、品出しやカート整理などの業務に当たっている。16年度は道内の8割の31センターで派遣事業を行い、全道の派遣人数は計1468人と、15年度比21.6%増。中でも、最多だった札幌市シルバー人材センターの派遣人数は380人と、15年度の3倍超に増えた。ただ、札幌などでも思うように会員は増えず、企業からの派遣依頼に追い付かない状況という。

北海道新聞(9.26)

「外国人」

家事代行、外国人1割規模

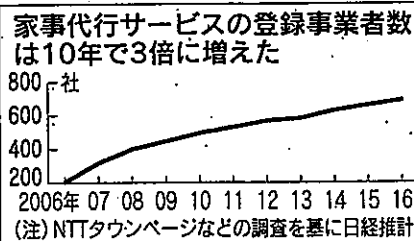
ニチイ学館など 21年までに6社で2500人

人手不足で受け入れ

今春から始まった外国人による家事代行サービスで、事業認定を受けた6社の受け入れ人数が2021年までに2500人以上に上ることが分かった。ニチイ学館は19年度、パソナは20年までにそれぞれ1千人体制を目指し、ベアーズ（東京・中央）は3年で3000人を受け入れる。職員不足に対応する狙いだ。本格的に採用が進むかどうかは一段の規制緩和が鍵を握る。



職場内訓練に取り組むパソナのフィリピン社員



6社の現在の合計職員数の約1割に当たる。3社のほか、ポピンズ（東京・渋谷）、ピナイ・インターナショナル（東京

既に一部でサービスが始まったが、在籍の外国人スタッフは合計で数十人にとどまっているもようだ。外国人労働者という大枠では、厚生労働省によると16年10月末時点で108万人。

「家事代行の経験が豊富

450時間の研修

品川、ダスキンの計6社の計画をまとめた。政府は国家戦略特区を活用し、外国人の家事代行サービスを15年末に解禁した。事業者が外国人を正社員として雇用し、日本人と同額以上の給与を支払うことなどが条件。神奈川県、大阪府、東京都の3自治体がそれぞれ3〜6社の事業者を認定している。

な外国人を受け入れれば、ノウハウを共有することで日本人によるサービスも高められる」（同社）。パソナは既に神奈川県でサービスを始めた。ベアーズは日本に住む外国人向けサービス提供も検討する。

ポピンズも20年をめぐり100人以上受け入れる。永住権を持つフィリピン人によるサービスを既に手掛けるピナイ・インターナショナルも数百人程度を受け入れる。ダ

共働き世帯の増加や女性活躍の推進を受け、家事代行のニーズは拡大。市場規模は将来、今の6倍の年6千億円になるとの試算もある。

一段の規制緩和がカギ

特区、東京・神奈川・大阪のみ

外国人を活用した家事代行サービスは利用者から注目を集めている。神奈川県でサービスを始めたパソナは「利用者からの問い合わせが急増しており、初回の利用まで1カ月ほど待ってもらうケースもある」という。少

外では外国人を活用できない。また、語学などの研修や受け入れに関する費用は原則、事業者負担となっている。

外国人留学生採用に指針

専門人材に在留資格

●車デザイン ×外食の調理

政府はデザインや食分野を主とした外国人留学生を卒業後日本国内で採用する際の基準を示す。自動車会社でのカーデザインなど専門性を生かせる仕事なら在留資格を与える。外食やパレルの本社で海外進出業務に就く場合は、店舗で販売や接客の短期研修を履修することも認められる。基準を明確にして留学生を雇いやすく、防犯の担い手としてクルシヤパンの海外展開を後押しする。

企業、雇いやすく

在留資格を認めるかどうかを20日に指針で例示し、運用を始める。大学や専門学校で身につけた専門知識や技術をデザインやアニメの原画制作などに生かせる仕事であれば、在留資格を認める。デザインを例にすると、ゲームやネットワーキングを生かして企業で働くことも認められる。例として、

指針で明確にした主な事例
(○：在留資格許可、×：不許可)

●マンガ・アニメ	○ キャラクターデザインなどゲーム開発
	○ アニメ制作で絵コンテの構成や原画の作成
	× アニメ制作で背景画の色付けなど補助業務のみ
●ファッション・デザイン	○ 自動車会社でカーデザイナーとして自動車デザイン
	○ アパレル企業の複数店舗で3カ月研修し、本社で海外広報
	× アパレル企業で制作せず裁断や縫製。店舗で専ら接客・販売
●美容	○ 化粧品会社で海外進出準備の企画管理
	× 美容師やネイリスト
●食分野	○ 食品会社で研究開発
	○ 飲食店チェーンの店舗での実地研修後、本社で海外展開業務

▼在留資格 外国人が日本に入国して滞在する目的を分けて、活動範囲を分類した。就労目的の資格として、エンジニアや通訳など「技術・人文知識・国際業務」、外国料理の調理師や貴金属の加工職など「技能」などがある。2016年末時点で就労目的の資格を持つのは約27万人。活動の範囲と滞在できる期間は資格ごとに異なり、WVの資格で期間は最長3年だ。

一方、専門性が低いと判断される業務の就労は認めない。デザインの分野でも、背景画の色付けなど補助作業のみの場合には認められない。指針は外食やパレルの店舗で主に調理や接客に就くといったケースを例示している。専門学校の美容専門学校を卒業しても、美容師やネイリストとして働くことはできない。

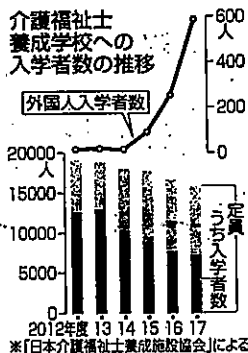
政府は企業の採用力を高めるため、経営手帳や研究技術が優れた外国人「高度人材」と認定。永住権の取得には原則10年の滞在が必要だが、高度人材は最短1年の滞在での申請を認めるなど積極的に呼び込んでいる。高度人材ほどではないが特定の知識や技術に優れた人材も受け入れを強化している。地域限定で規制を緩める国家戦略特区では、農業分野での外国人雇用を容認。大学や専門学校で留学生も専門在留資格が認められる。

人財を取り込む一環だ。二の足を踏むケースも少なくない。留學生にとっては、日本独自の就職活動や日本語も壁になっている。外国人留學生が日本で就労できないことが反日の温床になっている。「元経済企画庁長官で作家の堺 隆太（氏）との指摘もある。在留資格に関する基準を明確にし、専門人材を著実に取り込めるようにする。

日本経済新聞(9.20)

国家資格の介護福祉士を志望する外国人留学生が増え、専門学校などへの入学者が2017年度は591人と、12年度の30倍以上となったことが21日、公益社団法人「日本介護福祉士養成施設協会」のまとめで分かった。9月に施行された改正入管難民法で、資格を取得すれば在留資格を得られるようになったことが背景にある。

介護留学生 17年度 5年で30倍



合は45・7%にとどまり、協会が統計を取り始めた17年度以降で最低となった。仕事が見つからない低賃金といった

イメージが影響して志望者が減っていると考えられ、今後介護の担い手不足は拍車がかかる恐れがある。

協会によると、全国に約370校ある専門学校や大学、短大などを対象に、今年4月の入学者を調査。全体に占める外国人留学生の割合は8・1%に上った。出身国は十数カ国で、ベトナムが最大の364人。中国74人、ネパール40人、フ

イリピン35人などと続いた。外国人の入学者は、12年度は18人だけだったが、在留資格を得られるとの期待感から15年度以降、急増していた。

養成校の数と定員数は減少傾向にあり、17年度は定員1万5891人、入学者1258人と、いずれも過去最低だった。同協会は「若い人たちに敬遠されている。外国人の志望者増は歓迎だが、日本人のなり手が減るのは深刻な問題だ」としている。

外国人の就労後押し

改正特区法施行 訪日客接客など

HA. 9. 23 日経

訪日客の需要が増える
労働後押しする。

サービス業で、来年前半

にも外国人を受け入れる

枠が広がる。改正国家戦

略特区法が22日施行し、

特区ごとに通訳や調理師

など受け入れたい職種を

提案できるようになっ

た。学歴や実務経験に代

わる専門分野の資格など

があれば在留資格も取得

できる。農業分野での就

労解禁とあわせ、地域の

ニーズに合う外国人の就

て受け入れてきた。ただ

ないかも検討する。

訪日客は15日時点で2

千万人を突破し、年3千

万人に迫る勢いだ。通訳

など急増する訪日客に対

応する人材インフラの整

備も急務で、特区では観

光や流通、飲食といった

分野で外国人を受け入れ

やすくする。

政府は経営者や研究者

ら高い知識や技術を持つ

た外国人を高度人材とし

て受け入れてきた。ただ

ないかも検討する。

年収や学歴、職歴など高

度人材の認定を受ける条

件は厳しく「専門技術が

あっても日本で働けない

外国人は多い」との声が

根強い。

特区では、自治体が受

け入れたい職種を区域会

議に提案し、関係省庁と

協議する。職種ごとの専

門的な資格や国際的な競

技会での受賞歴を条件

に、在留資格を取得でき

ないかも検討する。

「サンドボックス特区」の 制度設計にも着手

農業での外国人就労を解禁

- 期間は通算3年。1年以上の実務経験や最低限の日本語能力が必要
- 派遣会社を通じて複数の生産法人で働ける
- 過重労働防止へ年間総労働時間に上限設定

訪日客対応やクールジャパン関連の外国人も就労しやすく

- 受け入れたい職種を特区の自治体ごとに提案して議論
- 専門分野の資格や受賞歴でも在留資格の取得が可能に

サンドボックス特区

- 規制を凍結し先端技術の実証実験を促す「サンドボックス特区」の仕組みを1年以内に検討

子育て環境の整備

- 原則2歳児までの小規模保育所（ミニ保育所）の入所年齢制限を「5歳児まで」に緩和