

## 北海道労働審議会職業能力開発部会 議事録

### 1. 開催日時

令和4年10月26日(水曜日)午後3時8分から午後4時31分まで

### 2. 開催場所

第二水産ビル4階4G会議室(札幌市中央区北3条西7丁目)

### 3. 出席した委員及び特別委員の氏名

(委員)

開本 英幸

山田 新吾

桑原 崇 (Web会議方式による参加)

(特別委員)

上原 慎一 (Web会議方式による参加)

河田 恵一

藤川 康司

増地 あゆみ (Web会議方式による参加)

横山 和博

和田 英浩

後藤 進

川合 智士

田中 希久代

.....  
(産業人材担当局長)

赤塚 孝行

(産業人材課長)

佐川 泰隆

(職業訓練担当課長)

今西 昌志

### 4. 部会長の氏名

開本 英幸

### 5. 議事

(事務局(伊藤課長補佐))ただいまから、令和4年度北海道労働審議会職業能力開発部会を開催いたします。

私、道庁の産業人材課の伊藤と申します。よろしくお願いたします。はじめに、本日の部会には、ウェブ上での参加される方を含めまして、委員・特別委員合わせて12名全員のご出席をいただいております。北海道労働審議会条例施行規則第8条によりまして、本会が成立しておりますことをご報告申し上げます。また、当部会は道が定める附属機関等の設置または開催及び運営に関する基準に従いまして、公開とさせていただきます。議事録につきましても、道のホームページ等で公開することとなっておりますので、あらかじめ承知をお願いいたします。

(事務局(伊藤課長補佐))それでは、開会にあたりまして、北海道経済部産業人材担当局長の赤塚よりご挨拶を申し上げます。

(赤塚産業人材担当局長)産業人材担当局長の赤塚でございます。開本部会長をはじめ、委員の皆様には、ご多忙の中にも関わらず、本職業能力開発部会にご出席をいただきましたことにお礼申し上げます。あわせて、日頃から職業能力開発行政の推進に当たりまして、ご理解、ご協力をいただき、重ねてお礼を申し上げます。道内経済を取り巻く環境についてですけれども、新型コロナウイルスの感染者数が先週ぐらいから増加傾向にあります。その影響の長期化に加えまして、国際情勢ですとか、円安を背景に、エネルギー・原材料価格の高騰、また業種によりますけれども、依然として人手不足状況にあります。そういっ

た状況があつて厳しいという一方、全国旅行支援の開始ですとか、入国制限の緩和などの動きもありまして、観光産業などには、徐々に明るい兆しも見られるところがございます。また、政府では、現下のコロナ禍におきまして、雇用維持に相当の効果があつたと考えられます雇用調整助成金について、上限額を引き上げるなどの特例措置につきましては、年度末に廃止する方向で検討する、との報道もありました。今後こういった動きも注視をしていかなければならないと考えております。本日の部会では、第11次の北海道職業能力開発計画の令和3年度の推進状況、及び、高等技術専門学院その運営方針に基づく取組状況について、説明をさせていただいた後、委員の皆様方よりご意見をいただく予定としております。限られた時間になりますけれども、それぞれの立場から忌憚のない、ご意見を賜りまして、今後の職業能力の開発に係ります、様々な取り組みに反映をしていきたいと考えております。委員の皆様におかれましては、活発な討議をお願い申し上げ、挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(事務局(伊藤課長補佐))本日の出席者につきましては、お手元に出席者名簿を配布しておりますので、ご確認をお願いします。なお、昨年末より日本労働組合総連合会北海道連合会副事務局長の和田英浩様に新たに当部会特別委員として就任いただいておりますので、よろしくお願いいたします。

(和田委員)よろしくお願いいたします。

(事務局(伊藤課長補佐))それでは、これより議事に入らせていただきます。これからの議事進行につきましては、開本部会長にお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

(開本部会長)開本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。本日の議題であります、第11次北海道職業能力開発計画令和3年度の進捗状況について、まずは事務局からご説明願います。

(事務局(佐川産業人材課長))産業人材課の佐川でございます。どうぞよろしくお願いいたします。私からは、資料1の、第11次北海道職業能力開発計画の令和3年度進捗状況についてご説明いたします。まず、ページをめくっていただきまして1ページをご覧ください。最初の位置付けのところにも書いてございますが、本計画は国が策定いたしました、第11次職業能力開発基本計画の内容等を踏まえまして、道が昨年策定したものでございます。推進期間は令和3年度から令和7年度までの5年間となっております。昨今のコロナウイルスの感染症のまん延や、労働者の職業人生の長期化などを背景に、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中、働く者一人一人職業生活の安定等社会的な評価の向上を目指すこととして、5年後の目指す姿とそれに達成に向けた四つの実施目標を設定したところでございます。道では、平成29年1月に策定した、前の10次計画以降、毎年度その進捗状況を取りまとめ、当部会において報告しておりますが、本日は、今期11次の計画の初年度にあたる令和3年度の実績についてご報告いたします。ではページをめくって2ページをご覧くださいませでしょうか。ここから13ページにかけては、実施目標ごとに設置いたしました施策における取組状況について、まとめてございます。まず初めに、一つ目の実施目標です。新たな日常や地域産業の課題、ニーズを踏まえた人材育成確保の推進についてでございますが、こちらは、アからエまでの四つの施策を設定してございます。アの本道に強みのある分野における人材育成の推進につきましては、基本的な取り組みとして、高等技術専門学院、いわゆるMONOテクにおけるものづくり分野の施設内訓練をはじめ、食関連産業を牽引する人材の育成、観光分野においては、3ページ中段に記載のとおり、令和3年度新たに文化施設等職員学芸員を対象とした研修を実施するほか、若年者等へのものづくり産業に関する理解促進を目的とした出前授業などに取り組んでいるところでございます。4ページになりますが、イの高度技術者等の誘致による職業能力底上げの促進につきまして、こちらは、道外在住の若年者を対象としたUIターンを促進するための取り組みとなっております。令和3年度については、概ねすべての取り組みにおいて、前年度を上回るイベント参加数となりました。続いて、下側の方、ウの地域の担い手となる人材育成確保の推進についてです。こちらは、MONOテクがハローワークと連携して実施している離職者に対する委託訓練を基本としておりまして、建設運輸分野をはじめ、4分野において各種取組を実施してございます。医療看護分野を除く3分野におきましては、MONOテクでの施設内訓練、民間の訓練機関に委託して行う訓練のほか、在職者のスキルアップを目的とした能力開発セミナーを実施しており、6ページ

になりますけれども、医療看護分野におきましては、看護職員の養成確保に向けて、道立看護学院を運営するとともに、看護職員養成施設に対する運営費補助を実施しております。6ページのエでございます。一番下の方になりますけれども、労働生産性の向上に向けたデジタル化への対応をはじめとする職業訓練等の実施についてでございます。こちらは、能力開発セミナー全体の実施状況を取りまとめてございます。道では、毎年、地域ニーズに応じたセミナーを開講しているところでございますが、令和3年度の受講者からは、セミナーのおかげで資格取得への意識が高まったとか、実習内容が大変役立ったというような満足のお言葉をいただいております。続いて、二つ目の実施目標、7ページ以降になりますけれども、多様な働き手が活躍する、全員参加、社会参加型社会の実現に向けたきめ細かい職業能力開発の推進についてです。こちらは、対象者ごとにアからキまで七つの施策を設定してございます。令和3年度においては、一部施策が、感染症の影響から実施しないこととなりましたけれども、大半の事業は、前期計画同様の取り組みを実施しまして、このうち、新型コロナウイルス感染症の影響等により、離職した方々に向けて実施しております、イに記載されているジョブカフェ北海道、ウに記載されますジョブサロン北海道につきましては、カウンセリング利用者数の増加が顕著となっております。続いて、三つ目の実施目標10ページになりますけれども、時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進についてでございます。こちらは、アからウまでの3つの施策を設定してございまして、アの在学中におけるキャリア教育の推進としましては、次世代人材への職業体験の推進として、専修学校を活用した中学生に対する職業体験の取り組み支援などを行いました。イの労働者の自立的主体的なキャリア形成の支援としては、技能検定制度の普及促進として、技能検定の実施団体に対する助成を行い、ウの企業などにおける人材育成の強化としましては、民間分野における職業能力開発の拠点として、道立職業能力開発支援センターを設置しており、このほか、認定職業訓練を行う団体に対して、運営費補助を実施したところです。次は、四つ目の実施目標になります。12ページでございます。現場を支える熟練技能の継承や技能の振興、普及促進についてです。こちらはアとイの二つの施策を設定してございまして、アの技能尊重機運の醸成といたしましては、若者のものづくり技能への理解促進を目的とした体験会を実施するとともに、技能五輪ピック全国大会への出場支援を行いました。令和3年度につきましては、初出場者が技能五輪ピック全国大会で入賞するなどしており、こうした場が若者にとっての技能を身につけることへのやる気を高める機会となったと考えてございます。イの未来を担う技能者の育成と技能の継承といたしましては、平成29年度に創設しました、北海道技能評価認定制度による、技能評価の状況、ものづくりマイスター制度の登録実技指導状況を示しております。それでは、14ページになりますけれども、こちらの項目、目標指標に関する点検評価についてでございます。第11次計画におきましても、こちらに記載の四つの指標を設定の上、取り組みの点検評価に活用することとしてございます。まず、上から、一番左に書いてございますが、指標として、高等技術専門学院修了生の関連業界の就職率、目標が95%のところを、3年度は93.5%となっております。引き続き、個々の訓練生の実情に合った就職支援に注力していくことと考えてございます。その下、公共職業訓練の受講者における就職率、これは、目標が77%のところ、67.9%となっております。若干下がりがございますが、コロナウイルスの影響で、ちょっと雇用情勢が不安定だったのかと思われます。アフターコロナの就職率向上に向けて、求職者や地域のニーズに対応していく必要があると考えてございます。その下、能力開発セミナー受講者の満足度、これにつきましては目標が97%のところ97%と高い数字をいただいております。引き続きセミナーの内容の充実に努めていくこととしてございます。一番下、道が実施する技能検定の合格者数、これは目標が4,000のところ、3,077とちょっと低めになってございますが、一番右の評価のところに書いてございますが、コロナの影響により、2年度は、前期の検定が中止となり、また、入国制限によって、3年度は技能実習生の受験が減少したことから、それぞれ大幅に減少した状況となっております。今現在、この技能実習生については、コロナ前の状況に近いところまで緩和されてございますので、今後また、数字が上がっていく、実績が上がっていくことを期待してございます。さて、15ページ以降29ページまでですけれども、その他の点検項目として、高等技術専門学院の入校状況など、細かい数字がいっぱいですが、取りまとめてございます。これは、後でご覧いただければ

と思います。以上、令和3年度の進捗状況でございました。ありがとうございます。

(開本部長)ありがとうございます。ただいまの説明につきましては、高等技術専門学院の取り組みに関するものもございましたので、次の議題であります、今後の高等技術専門学院の運営方針取り組み状況について、続けて事務局から説明を受けた後に意見交換に入りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(出席委員・特別委員からの発言なし)

(開本部長)はい。それでは引き続き、今後の高等技術専門学院の運営方法、運営方針、取り組み状況について、事務局からご説明願います。

(事務局(今西職業訓練担当課長))職業訓練担当課長の今西でございます。私の方から、今後の高等技術専門学院の運営方針の取り組み状況についてご説明させていただきます。まず資料の2-1でございます。こちらの方は、皆さん以前に運営方針を策定されたときに、ご覧いただいているかと思いますが、変わっているのは、一番下の目標指標のところでございます。このところで、当初と現状と目標値がございまして、現状のところは最新の値になってございます。先ほどもありましたけど、関連業界就職率が93.5%、既卒者の入校者数が58人、それから、委託訓練の就職率が67.9%、能力開発セミナー受講者の満足度が97%となっております。こちらの内容の方は、後程、目標指標の状況を進めるところで、改めて詳しく説明をさせていただきます。それでは資料2-2でございます。こちらの表で、一番、ご注目をいただきたいのはですね、特に入校状況。今まで、この近年、ずっと入校者数が減っておりました。ようやく、令和4年度の4月の入校生で、前年が257人だったのが278と、ようやく回復になりまして21人増えました。実際には、高校卒業する方々はどんどん今減っている中で、いろんな形で、入校をとらえていただいて、何とかですね、少し底を打つことができたかなと思います。下の方のグラフの方でも、ようやく反転にきたかなと。ただ、その中で、一部の定員の枠につきまして、なかなか入校が振るわない訓練科につきましては、若干、定員を削減しているものもございまして、そういった形になってございます。次に、資料の2-3でございます。こちらの方が高等技術専門学院の運営方針に基づいて、取り組んできたものでございます。運営方針の中でひとつ大きなものは、これから新卒の方が減っていく中で、既卒者の入校促進をしていかなきゃいけないというのが大きな柱でございます。この中で具体的にどういこうことをしていくか、ということで、既卒者向けの1年制コースの拡充をしております。これは2年制のほかに1年制を設けるというのではなくて、2年制のコースの1年生とそれから1年制コースが合同で授業をするという形で、既存の指導員だとか、施設を、できるだけ有効に活用しようという形で、設けております。これを順々に拡充いたしまして、令和4年の入校で、全33訓練科のうち26科に1年制コースを設けました。ただ、今のところ、まだ雇用調整助成金とかもありまして、なかなか求職者の方が増えてないということで、1年制の方は、入ってる人数が少ないんですけど、これから先に向けて、ある程度準備は出来たのかな、と考えてございます。それから、引き続き行っていることで、既卒者の入校促進に向けた取組として、面接だけで行う自己推薦選考を全部の訓練科に導入いたしまして、それから、以前は年齢制限35歳以下だったのを撤廃しております。これらのことは、昨年度から行っていることでございますので、これを引き続きやっております。それから、募集期間の延長ということで、既卒者の方、3月末に離職されてということになりますと、4月からの入校は頭だと苦しいのかなということで、入校入学日を4月20日にずらしまして、入り易くということで対応しております。それから、この3番目といたしまして、MONOテクのPRをきっちり地道な活動をしていかなければいけないということで、実習作品展。こちらの方は、北海道イオンさんと連携いたしまして、道内7箇所のイオンさんでMONOテクの様子、訓練成果物とか紹介用のパネルを展示させていただきまして、それから学院案内とか、ノベルティ、缶バッジとかは、お子様に作っていただいてお持ち帰りいただく、そういったものとか、実際に使っている工具とかを展示してPRいたしました。その他、今実際に求職で訓練生を希望される方ってなりますと、SNSから入ってこられる方が増えておりますので、私どもの情報発信も道のツイッターとかブログだとか、それから、MONOテクのホームページでも、できるだけ工夫をいたしまして、今年度、動画とかはyoutubeとかに載せて、掲載するように工夫をしております。それから、他の連携ということで、建設産業ふれあい展、札幌のチ・カ・ホでやっております。R3年度は、1月9日から10日。また、今年度も、来年の1月7日から8日

やる予定でございます。ここに建設部の出展と一緒に出席させていただいて、やろうかなと。それから、つど一むで9月13から15日に行われました「地元のシゴトわくwork」の企業ブースのところに、私どもも参加させていただきまして、こういったPRも行っております。こういったことを、なかなかコロナの関係で、実際にMONOテクにお越しただいてというところが低調になってる部分があったので、あらゆる手段・機会を通じまして、こういうPRに努めているところでございます。それから次に、資料の2-4でございます。こういった取り組みをしている中で、目標指標等に関する実績がどのようなものであったのか、ということになりますが、まず、目標の指標となっておりますのは、施設内訓練生の関連業界就職率、それから既卒者の入校者数、それから修了者の就職率、それから能力開発セミナーの満足度。このうち、関連業界就職率と能力開発セミナー等の方は、先ほど11次計画の方で説明がありましたけれど、関連業界就職率の方は昨年に比べ上がっております。やはり、関連業界ですね。人手不足。私ども、ものづくりを中心にやっておりますので、人手不足に伴う求人増加により、上昇して、と考えられます。それから次に、既卒者の入校者数のところでございますが、こちらの方は、昨年度は71人だったんですが、今年度は58人です。求職者数自体が、北海道労働局の方でも、平成30年度には22万人ぐらい新規求職者がいたのが、令和3年度は19万6千人ぐらいと、2万3千人ぐらい新規求職者数も減っております。母数が減ってるのかなと思いつつも、これから先、先ほど、局長の挨拶で申し上げました雇用調整助成金が、特例措置が外れてくると、雇用調整が進むのか。そうなってくると、そういった方々を、施設内訓練もありますし、委託訓練の方でしっかりと受けとめる準備が必要ではないかなと考えてございます。それから、委託訓練の方でも、就職率の方ですが、今まで結構多様な業種に就職ができたんですけど、コロナの関係で雇用情勢が変化、なかなか求人が少ない見通しも増えておりましたので、そういったところでミスマッチがあって、ちょっと減っているという状況でございます。能力開発セミナーの方は、評価が高まったということで、ありがたいことですので、引き続き精進に努めたいと思います。それから次に、この運営方針の中で、全体の目標指標のほかに、訓練科自体の評価項目というものを設定して行くということになってございます。まず、実績の方、簡単に申し上げます。まず、就職、応募倍率の方ですけど、こちらの方は昨年に比べて若干ちょっと増えて0.6倍。これは入校者が増えてきたってことでございます。就職率は96.7%。関連業界就職率は93.5%となっております。雇用の質というのは、就職者のうち正規雇用の割合でございますけれども、こちらの方も若干増えて95.3%、比較的高いところで安定してございます。それから求人倍率、これは、各訓練科に直接求人が寄せられてるものの倍率でございますけれども、昨年が6.6倍だったのが7.6倍。各業界さんの人手不足ということから、倍率が高まっております。それから訓練生の満足度。これは、訓練生、全校生徒にアンケートをとってます。訓練カリキュラムにつきましては、若干減っております。施設の方も、若干割合の方は減っておりますけれども、カリキュラムは80%、施設整備の評価については70%前半の状態ということで、まずまずのところなのかな、と考えております。それから企業の評価の方は、サンプル数がそれぞれ昨年、今年とコロナの関係でなかなか企業さんに細かくアクセスができなくて、お伺いしたりする機会が減っているものですから、どうしてもサンプルが小さいものですから。逆に言うと、修了者の個々の素質とか、そういうものに左右される部分もございまして、概ね6割ぐらい満足いただいているということでは評価できるのではないかなと考えてございます。それでは次に(資料)2-5になります。こちらは、ただいま申し上げた、評価項目の下の欄、応募倍率、就職率のほかに5項目ございます。これがどういう形で設けられたかを、もう一度おさらいをしたいと思うんですけど、こちらの方は、今後の高等技術専門学院の運営方針を作りました際に、それ以前の中長期ビジョンとか、そういう中でも評価項目になっていた応募倍率、就業率、これに加えて、もう少し多面的にいろいろな評価をすべきではないかということで、訓練生の満足度、関連業界就職率、雇用の質、求人倍率、企業の評価、こういったものについて評価を行うということで、先ほどの資料2-4に全体の数字の方は、今までお見せしてきた次第でございます。これについて、各訓練科を評価する上での基準の設定については、今後検討を進めるということで、平成31年3月の時点ではペンディングになっていたんですけど、こちらにつきまして、点検評価を行う上で、ものさしとなる追加項目の基準を設定をする必要があるということで、この度、基準につきまし

て、私どもの方で検討したものを、皆様にお示しをしてご意見を賜りたいと考えてございます。追加項目の実績把握ですが、関連業界就職率、正規雇用の割合、求人倍率、こちらの方は統計的な資料がございますので、この中の実績等に基づいて判断可能ですが、訓練生の満足度につきましては、平成30年度からアンケート調査を始め、それから企業の評価につきましても、令和元年度から定量的に調査を開始したということで、ようやく、少しデータが出てきたので、ここで、それぞれの訓練科目について評価基準をものさしにして、課題を把握することによって、これ決して悪いから改廃をするということではなくて、早期の段階から改善策を講じて適切な訓練の成功につなげていくということ、目標としていきたいと考えてます。そして、職種または地域ごとに共通の課題を把握できた場合は、単に訓練科の課題解決だけでなく、全体的な、横断的な改善策の策定につなげていく形で活用していきたいと考えてございます。次に資料2-6でございます。こちらの方が、評価項目の評価基準案でございます。一次評価の部分は、すでに今までの評価の中で定まっているものでございますけれど、応募倍率が0.9より低い場合、それから就職率が80%より低い場合、そのどちらかに引っかかった場合は、二次評価を行う。ここまででは決まりました。その二次評価を行うところで、求人倍率、関連業界就職率、雇用の質、それから訓練生の満足度それから企業の評価、これの基準をどうするか、というのが、今まで残されていた課題でございます。これを、まず、ものさしとして一定のものを作らないことには比べようがないということで、私どもの方で3本、基準案をこさえてみました。まず求人倍率の方は、考え方としては、裏面に、見づらいですが、まず、希望者全員が就職可能な1倍、とりあえず贅沢を言わなければ皆さん就職できる1倍というのを標準として、修了生に対する平均求人倍率を1倍以上をa、それから、今までの実績等を勘案して0.9倍以上をb、それから、0.9倍未満をcという形で設定をしたいと考えてございます。それから、関連業界就職率につきましては、一次評価の就職率のものの考え方、こちらが90%のところでは線を引いていたのですが、c評価ですと80%のところでは線を引いております。これと同様に、方針期間中の関連業界就職率が80%以上を標準としよう。これについて、H28からH30の平均値より上の91%以上をa、80%未満をcとするという形で基準を定めています。それから次に雇用の質です。こちらの方も、正規雇用率が80%を標準、それから、平均値の97.6%より、98%以上をa、80%未満をc。訓練生の満足度につきましては、平均値から83%を標準としてアンケート方式で多少データにばらつきがございますので、標準値プラスマイナス10ポイントにあればbと、プラス10ポイントをa、マイナス10ポイント未満をcという形で評価を行う、と考えてございます。一応そのような形でものさしを当てまして、ABCと付けていった中で、cがないものは、問題なかった。それから、cが2個以上あったらちょっと真面目に見てみなきゃならないかな、ということでcの評価。それ以外はbということで、それぞれこういうものさしを当てて、できるだけ早く兆候をとらえて、それに対して具体的な改善を考えていこうにしたいと考えてございます。それから、その中で残っているのが企業の評価でございます。こちらの方は、先ほど申し上げましたけれど、コロナの影響でなかなか企業さんの訪問とか、具体的にお話しをお聞きする機会が少なく、サンプル自体が少ないものですから標準の基準数値が難しいかなということで、現時点では、学院全体としての参考指標としますけれど、今後、データ蓄積していった段階で、基準の設定を検討したいと考えてございます。それから、訓練生アンケート調査をしている中で、カリキュラムの満足度と施設整備の満足度があるんですが、施設整備につきましては、実際のところ、回答いただいている中では、その訓練に関わる機械とかよりも、トイレがもう少しとか、全体の空調が寒いか暑いかというご意見が大半でしたので、こうなると、なかなかそれをもって訓練科を評価するのは適切ではないのでは、ということで、これは各学院の施設整備の経年状況を確認するための参考指標ととらえたいと考えてございます。こちらのような形の管理に基づきまして、これから各訓練科の方を評価して行って、運営方針、令和7年度までが今の期間でございますので、これから令和5、令和6のところ、次期運営方針を作るにあたっての検討に、具体的な所に入っていきますので、この中でこういったものさしを当てた評価をベースに、次どのようにしていったらいいのか、ということ、さらに検討を深めて参りたいと考えてございます。早口ではございましたけれど、説明は以上でございます。

(開本部長) どうもありがとうございました。ただいまの2つのご説明に対して、委員からご意見ご質問をお願い

いたします。なお、会場の都合により、本部会は17時までには終了予定としておりますので、ご発言がある場合は、おひとり5分程度を目安としてお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

(山田委員 挙手)

(開本部長) 山田委員、お願いします。

(山田委員) 労働センター山田です。私の方から質問を2点ほどさせていただきたいと思います。まず最初に、資料1の22ページ以降から最終ページまで、その中で、廃止と新規それぞれありつつも、廃止されたものが新規の方で網羅している、もしくは事業名が変更になって内容が同じということも考えられますが、全部ではないと思うんです。廃止になった部分については、もう役割を終えたという意味で、全部廃止になったのかどうか。もう1点が、資料2-6ですか、今の説明にありました二次評価の考え方につきまして、関連業界就職率と雇用の質の関係でございますが、平成28年から30年の平均値をいずれも用いられていますが、この3年間、この期間を抽出したといいますか、設定した根拠はどのようなものかということをお聞きしたいと思います。なぜかと申しますと、直近の資料2-4で出ました、関連業界就職率、雇用の質等々から見ると、かなり高い割合だと言いつつも、aに届かないとか、雇用の質の方でいくと、aにはならないというものがあるので、なぜこの3年間なのか、直近の、例えば、令和3年はまだですか、令和2年度までの数字ではないのか。設定の方法について、何か検討されて、このような平成28年から30年の期間を設置したということであれば、教えていただきたいと思います。以上でございます。

(開本部長) ありがとうございます。まず資料の1についてのご質問は、いかがでしょうか。

(事務局(佐川産業人材課長)) 22ページのご指摘のあった廃止のところの部分だと思います。労働関係もありますが、観光関係とか、そちらの方も多くて、これにつきましては、事業目的が達成されたもの、それから国の補助制度の関係のものとか、こういう形で年度が終わったとか、そういうことで終わってるものが多いんじゃないかと思います。正確には、各々へ確認いただければなりませんけれども、そういう内容だと思っております。

(事務局(今西職業訓練担当課長)) 労働、訓練関係では廃止というのはないですので、引き続き、若干、予算の動きはございますけれど、引き続き頑張っておるところでございます。

(事務局(佐川産業人材課長)) 見る限り、産業振興課とか、そちらの方もありますので、ものづくり関係ですか。これにつきましても、多分、事業目的の達成などではあったかと思えます。

(事務局(今西職業訓練担当課長)) それから、資料2-6でございますね。なぜH28からH30にしたのか、というご質問でございますけれども、まず、実績を比較するときに、数値からすると3年平均ぐらいかなというところで、今私どもが捉えられるのが令和元年から令和3年、その3年です。そうすると、この前と比較するのかなということ3年分っていうと、H28H29H30というところで設定をさせていただいた次第です。

(開本部長) 山田委員いかがでしょうか。

(山田委員) すいません。多分言いたいことを推察すると、令和に入って間もなくコロナが始まったので、数値としては、特殊な要因があるから、その前段の平成28年から30年程度、そういう設定をしたという理解でよろしいですか。

(事務局(今西職業訓練担当課長)) それは大きいところですよ。コロナが始まってから、いろんなものが今までと比較するのが、特殊要因が多いものですから、まずはそれまでのないところをベースとして考えて、その上で、比較のものさしを当ててみて比較をする。その要因は何なのか、コロナの影響なのか、ということを考えていかないと実態が見えてこないと思いますので、このような形で設定したいと思います。

(山田委員) 再質問よろしいですか。

(開本部長) はい。

(山田委員) 一説にはもう、コロナ前にはすべてがすべて戻らないだろうと言われてる中で、この目標値というか評価値ですね、評価基準自体は、常に毎年ではなくても見直していく考え方があるのかどうか。お聞きしておきたい。

(事務局(今西職業訓練担当課長)) 基本的には、こちらの運営方針自体がR7年で次のものになりますので、その段階では、どういう評価にしたらいのかということも含めて、検討しなければならないと思います。

し、それまでの間に、データの方はさらに蓄積されていきますので、よりの確適切な基準というのはどういったものがあるのか、ということは議論させていただければと考えております。

(山田委員)ありがとうございます。

(開本部長)他の委員の方で何かございますか。

(藤川委員挙手)

(開本部長)はい。では藤川委員、お願いします。

(藤川委員)評価基準の件ですけど、データを見させていただくと、求人倍率にしても就職率にしても雇用の質にしても、そこそこのいいレベルと私は見せていただいているんです。一番問題なのは応募倍率ですよ。これはもう、なかなか苦戦している、長年にわたって。昔は学科それぞれ30名だったり40名だったりという時代があって、学科生、今10名ですよ。今後も10名を切るようだと、もう学科を廃止するののかという、その辺の線引きというのは、特にはまだ決まってないのか。正直に申し上げて、ちょっと話ずれるんですけど、私室蘭出身ですけど、工業高校の、道教委さんの学科再編という動きがあって、専門学科、普通課ではなくて、どんどん減ってくるのを強く感じているんです。そんな中で室蘭、全道そうなんですけど、生徒数も減ってきてますし、1つの学科で10名切ったら廃止するの、なんとか5名でも頑張ってくれるのか、その辺が非常に気になっている。何とか少数でも構わないから、維持をしていただきたいんだという思いを非常に強く持っているんです。このところ、ざっと見させていただいて、応募倍率以外は善戦していると理解しています。自分地元の室蘭、苫小牧の学院も一生懸命やってきていると思います。様々なイベント・PRもしてきた、それぞれの努力にも評価します。ただ、どうしても少子化という中で数が減る、絞切り型でスパッと10名とれなかったらやめることだけは、何かいいアイデアを考えていただきたい。これ、希望というか、意見というか、ご理解いただきたいなと思います。

(開本部長)いかがでしょうか。

(事務局(今西職業訓練担当課長))資料の2-2のとおり、全体で54%ですので、定員の大体半分ぐらいとなっています。ただ、やっぱり私どもも、中学校の卒業後の高校の配置結果なども考えて、これからも、学生さんはどんどん減っていくというのは明らかです。そういうのもありまして、これから学生さんも必要だけれど、コロナの雇用調整が始まって求職者の方が出てきたときに、それを受けとめるための一年制も併設して、そういった方々も訓練して、なんとか定員を満たしていくことを目指していかなきゃならないなと思います。もともと、職業能力開発というのが、そういった雇用のセーフティネットの役割部分が大きいわけですから、それはしっかり果たしていくということで、今8つのMONOテクも、絞って絞ってこうなっているんです。

(藤川委員)これ以上絞られたら、地域としても大変困る。

(事務局(今西職業訓練担当課長))何とか維持をしていかないと、ものづくりに特化していますから、実際に人的なインフラを支える。本当に人的ライフラインとなられる方々ですから、その方々を地域で供給していかなければ、地域が本当に成り立たなくなると思いますので、それはなんとしてもできるように頑張っていきたいと思います。

(藤川委員)長期的な性格も考えてもらいたい。民間とどうやって組んでいくのかとか、職種や業種とどのように連携していくのか、今後の戦略として考えていただきたい。

(開本部長)ありがとうございます。他の委員の方。

(河田委員)はい。

(開本部長)河田委員、お願いします。

(河田委員)高齢・障害・求職者雇用支援機構の河田でございます。2点ほどございまして、1点目は、今の振り返りのご質問と関連するところなんですけど、高等技術専門学院の応募倍率、入校者の確保ということで、大変難しい問題。18歳人口が減ってる中で、厳しいところがあるのかなと私たちも、大学校運営している中で、切実に感じる場所があるのですが、その中で一つは1年コースの拡充というところで、令和3年度で71名、令和4年度で58名となっておりますが、この方々の内訳というのは、再就職の関係で、離職の方がほとんどなのか、その内訳を教えてください。と申しますのは、それ以外に、企業さん

からそういう社員の方を受け入れて1年間研修をするようなシステムがあるのでしょうか。

(事務局(今西職業訓練担当課長))どちらかと言うと、求職者の方が中心になりますね。実際に、1年制でどのくらい入っているのかと申しますと、まだそれほど実績が伴っておりませんで、1年制コースが今までに累計で3人で、令和3年度に2人、今年が1人。サンプルのデータとして申し上げるには少ない状態ですけど、これが増えてくれればと考えてございます。それから、この全体の既卒者の中でも、ここは求職者の方中心でございます。

(河田委員)ありがとうございます。それともう1点ですが、評価の基準の中で、訓練生の満足度とか、企業様の評価項目がありますが、こういう中でカリキュラムの満足度は、かなり大きなウエイトを占めてくるかと思うのですが、訓練の制度上カリキュラムの見直しが難しいかと思えます。その中で現在、地域のニーズや産業界のニーズを踏まえて、さっき言われたデジタル化、IOT化、society5.0とかちよっと古くなってますが、そういう関連のところで何か特別工夫をしてとか、取り組みの中で、ございますか。

(事務局(今西職業訓練担当課長))施設内訓練になろうかと思えますけれども、施設内訓練ですと、基本的には技能検定ですね。資格取得に向けてつくっていますので、ベースになるのは標準訓練計画になります。そのほかに、地域地域で、例えば北見の機械の方では、道東の方では溶接も必要なので、そういうのを入れたり、函館などもそうです、ある程度裁量がきく部分については、そういったものも取り組んでおります。あとデジタルということでは、当然、ものづくりをしていく中で必要な部分、3D-CADであるとか、そういったものはどんどん取り入れて、マシニングセンタも動かしていますので、そういったところは、入れてございます。ただ、カリキュラムの、企業さんからの部分はそういったことをやっておりますけれども、カリキュラムで訓練生の方からご希望を伺った中では、どちらかという訓練内容についてですね、言われているのは、もう少し新しい教材が欲しいというのはありますけれども、大半が学生さんから入った方なのか、休みが少ないとか、訓練長いとかが多いのが実態でございまして、なかなかその前向きなところまで進んでないのが多いです。ただ、そういった方々も、訓練を通じてしっかりとそういう職業に就くという、せっかく技能もつけていただいて、それで活躍していただくというのはやっぱり私どもの一番大事なところだと思いますので、ここで頑張っていきたい。

(河田委員)ありがとうございます。

(開本部長)その他ございませんか。

(横山委員挙手)

(開本部長)横山委員、お願いします。

(横山委員)各種学校連合会の横山でございます。お世話になっております。何点かあるんですけども、まず、資料1の4ページに高度技術者等の誘致による職業能力底上げの促進ということで、さまざまな取組を記載されているのですけれども、取り組みの結果、道内に就職された方の実績というのは、把握されているのか。それからもう1点、7ページなんですけれども、若年者(ニート、離職防止を含む)に対する職業能力開発のマル1で若年者に対する職業訓練の実施、この中に喫緊の課題である就職も含まれていると思うのですけれども、かなりの方が受講されていると私は感じておまして、どのように告知され、訓練期間がどれ位で、どのような内容で就職に結びついているのかということをお聞きしたいというのが2点目と、細かい部分で、資料の2-6の2次評価部分の訓練生の満足度のパラメータに、評価の平均プラス10ポイント、プラスマイナス10ポイント、平均マイナス10ポイントとあるんですけど、資料は平均10ポイント以上なのかな、と思っています。80%をまずものさしとするのであれば、上のように83%超えがaで、83%から73%がbで、73%未満がcとした方がわかりやすいと思いますので、この3点。

(開本部長)それでは資料の1について、2点ございますが。

(事務局(佐川産業人材課長))まず、4ページのイの若者のUIターンとかの方です。これについては、実際にこちらの方に就職した方の数字というのは、把握は可能だと思うのですが、その方々がどれだけ残っているのかというのが、経年で追わないと多分わからないのかなと思います。どのくらい把握できてるのかというのは確認して、今後検討したいと思えます。

(横山委員)仕組みとしては受けた方のアフターフォローみたいな追跡はしていないということでしょうか。

(事務局(佐川産業人材課長))大学の方とは、日頃やりとりしてまして、基本的に、大学の方に紹介して、それこそ就職センターみたいなどころからこう周知していただいて参加してもらったりしていますので、大学経由のところはわかるのですが、個人レベルでどこまで追っかけているかは、別レベルの話になってしまうわけです。

(横山委員)例えば大学の就職支援センターみたいなどころがあって、こういう方が出たら、北海道のどこの企業までは、いいのかもしれませんが、道内に戻ってきていただいたのであれば、北海道に貢献されていると思います。

(事務局(佐川産業人材課長))就職協定を結んでいる大学は、どこの人が何人北海道に就職したとかっていうところは、わかる範囲で教えていただくこともできると思っています。可能な範囲で対応できればと思います。

(事務局(今西職業訓練担当課長))若年者にどう伝えているのか、ということでございますけれども、若年者も10代から40代までございますので、それこそ学校を除けば、ハローワークが中心になろうかと思えます。そのほかに、最初の方に取り組みの方でも申しあげましたけれど、昨今はハローワークを通さない方というのが多々ございますので、やっぱりSNSなど、動画とか、そういうものから入ってもらう。チャンネルも出さないとなかなかアクセスできないのかなと思いますので、そういったところを今後も取り組みを強めて参りたいと思います。

(横山委員)技専の施設内訓練の数で、この訓練と別ではないということ。

(事務局(今西職業訓練担当課長))施設内訓練の1年制と2年制の数です。

(横山委員)そういうことですか。ありがとうございます。

(開本部長)あとは資料の2-6の件ですね。

(事務局(今西職業訓練担当課長))こちらの表記の方は、検討させていただきます。ありがとうございます。

(開本部長)他にご意見ご質問ございますでしょうか。

(田中委員)はい。

(開本部長)では田中委員、お願いします。

(田中委員)キャリアバンクの田中と申します。意見というか、ちょっとしたアイデアですが、参考資料の2を見ると、求人倍率の際だった高さというのがすごく見えるので、コースによっては20倍とか、30倍近い求人倍率がありますので、これだけコースが企業の方から求められているということは、非常にわかるかと思えます。例えば資料の2-3でも年齢制限を撤廃して、少し再就職支援の色を濃くしているような感じがするんですけども、政府が今掲げているのは、実質的に、再就職支援というよりも、リスキリングというような感じをMONOテクで全面的に出して、リブランド化するというか、若者に対して、前向きに、自分のスキルをブラッシュアップする施設だとことを広報してもいいのではということで、そのためには、もしかしたらコースも1年でも長いかもしれない。もうちょっと、3ヶ月のコースで自分のスキルをリスキリングできるとなると、ちょっと違う視点で、若い人たちにもアプローチできるんじゃないかなって気がするのですが、長期的なことになるかと思えますけれど、ぜひご検討いただければと思います。

(開本部長)ありがとうございました。はい。その他にご意見、ご質問ございますか。Webからも大丈夫ですよ。

(和田委員)ちょっと。

(開本部長)和田委員、お願いします。

(和田委員)資料1の17ページの(3)機動職業訓練の実績、短期訓練の母子家庭の母等委託訓練とありまして、コロナウイルスの感染症対策により中止とありますが、今後といたしますか、状況を含めて、どのように考えて、どのように推移していくのかを教えてくださいたいのが一つと、MONOテクの全道の状況の中の一部になっている気がするのですが、障害者に対する訓練、実際には北海道障害者職業能力開発校があると思えますけれど、そこの今の状況についてお知らせいただければと思います。以上です。

(開本部長)ありがとうございます。いかがでしょうか。

(事務局(今西職業訓練担当課長))まず、17ページの母子家庭の母等委託訓練でございます。こちらの方は、

R2が中止と、R3も、R2同様こちらの方も計画をしておりました。まだコロナが流行っているものですから、特にこの母子家庭の母等委託訓練というのが、託児付きなので、自分でいつも使っていないところにお子さんを預けるのは嫌だというのがありまして、集まらなかったんです。それで、やむなく中止をせざるを得なかったということで、来年度以降も、こういったコースは準備をして、ご希望があれば対応していきたいと考えております。

(事務局(今西職業訓練担当課長))障害者の方は、こちらでお配りしたのが、いわゆるMONOテクの部分ばかりでございましたので、なかなかわからないのかなと思いますけど、このほかにも障害校をやっておりますし、あとそれから一般校の方も、函館と旭川で障害者の訓練をやっております。こちらの方も、着実に進めております。障害校の方は、場所が砂川ということで、全道で一つなものですから、通える方も地域に限られる。それから、寮に入ることができる方、ということでは、なかなか進んでないところもございます。ただ、補完するという意味では、こちらの施設外の委託訓練の方でも障害者向けの訓練というのは各地で展開してございますので、そういったものを総合的に使いまして、障害者の方の就労に向けた訓練を引き続き展開して参りたいと考えております。

(和田委員)砂川だとニーズはあるのですか。

(事務局(今西職業訓練担当課長))人数は少ないんですけど、比較的入っているのは、知的障害者の方の総合実務科で、いわゆる補助作業的なものですが、コースの方が大体、定員までいかないですけど受講されています。その他のところ、どうしても、ものづくりというところが少ない部分はあるんですけど、ただ、最近、プログラムの方の2年制など、R4年度は7人と回復して、少し盛り返してきましたので。やはり、特別支援学校とか一生懸命回るようにしまして、少しずつ効果が出てきているのか。特別支援学校さんは、進路を決めるのが結構早くて、3年生ではなくて1年とか2年の時から順繰り準備していくので、効果が出るのに時間がかかると思いますので、そういったところ、まめに回って、特別支援学校とかなかぼつセンター(障害者就業・生活支援センター)をきちんと回って、皆さんにこういう訓練を提供出来るようにしていきたいと考えています。

(和田委員)ぜひよろしく。

(開本部長)ありがとうございます。その他、ご意見ご質問ございませんか。

(後藤委員)いいですか。

(開本部長)後藤委員、お願いします。

(後藤委員)資料1の5ページに建設運輸分野とありますが、私、運輸労連ですけれども、内容をみると運輸に関しての内容が一つもないんですけど、この建設運輸分野の運輸に関してとは、どういう意味合いになっているのか、教えてもらいたと思います。

(事務局(今西職業訓練担当課長))委託訓練になりますが、昨年度、R4はありませんが、大型自動車の免許取得がございました。

(後藤委員)今回はないのですか。

(事務局(今西職業訓練担当課長))そうですね、受ける事業者が見つからなくて。

(後藤委員)運輸業界、非常に人手不足なものですから、物流が止まると皆さん復旧を見込めなくなっちゃうので、それは労働局だとか免許とか言っているものですから、廃止したというのであれば、なくさないような取り組みをしていただいて、国もトラガール推進プロジェクトだとか、女性のドライバーを増やす動きもやられてると思うんです。ぜひともその辺、運輸業界非常に厳しい状況にありますので、運輸をなぜ載せているのかという部分で答えを聞けたものですから、ぜひとも進めていただきたいと思います。よろしくをお願いします。

(開本部長)ありがとうございます。それでは、川合委員。

(川合委員)先ほどのKPIの話で、ちょっと外れるのですが、やはり私も応募倍率の低さというのが課題の一つと思っています。ここの話の中でも、就職数、入校者数が少ない。ばらつきはあるのでしょうけど、我々産業側からいうと、全くそんなイメージはなくて、相変わらず人手不足が続いている中で、こういう応募者が少ないというのは、何回も出てきましたけど、地域や産業のニーズにマッチしてない、そういう訓

練科とかカリキュラムではないかなと思っています。こういう公共の、公的な教育機関の必要性から完全にやめるとするのは難しいかもしれないですけども、当然、世の中のニーズに合った形で、減らすなり変えるなりして、それを目先すぐには難しいにしても、次の中期に向けた形で、考えていかないと。分析の中ではいろいろ、いわゆるカーボンニュートラルだ、デジタルトランスフォーメーションだ、電動化だ、少子高齢化だ、あとマンション、北海道独特の食、多分、その辺が訓練科にしても、カリキュラムにしても、少ないでしょうし、教える先生も、足りていないんだろうなと感じています。この14ページにありましたように、能力開発セミナーは、委託されているのかどうか判らないのですけれど、このメニューっていうのはどういうものがあるのですか。おそらく、多分ニーズに合ったものが入っているかと思っていますので、ぜひとも、今後、訓練科とカリキュラムの内容の方の見直しされた方が良いかと。

(開本部長)ありがとうございます。能力開発セミナーの内容について、あれば。

(事務局(今西職業訓練担当課長))能力開発セミナーは、基本的に企業さんで、概ね10名程度集まれるような課題があれば、これについて、私どもは、講師を手当てをして、それで、訓練していただくというものでございます。これに関しては、IT関係のWebを作ったり、プログラムをやったり、というのがありますし、自動車の整備もありますし、それから、いわゆる基礎的なパソコンの操作とかもありますけど、本当にその地域地域で、希望に合わせてやってございます。こちらの方は、私ども、MONOテクの方で、地域の業界の方とかからお聞きして、先方に合わせて組んでおりますので、柔軟に対応してございます。あと、同様なのはポリテクセンターの方でもやっていただいているので、両方合わせてご利用いただくと、かなりできるのかなと思ひまして、そういうのでリスクリグとか、していただくのがよろしいのかなと思ひます。あと、施設内訓練のあり方につきましては、次に向けて検討を続けていきたいと思ひます。

(開本部長)ありがとうございました。他にご意見ご質問ございますか。よろしいでしょうか。Webの方々もよろしいでしょうか。

(開本部長)特にないようであれば、様々な問題意識から、今回の方針の取組状況等につきましてご意見いただきどうもありがとうございます。今後の取組に役に立つものと、私は思っておりますので、どうもありがとうございました。

(開本部長)それでは、次第の4その他ですが、せっかくの機会でもありますので、各委員からその他について何かご発言がございませうでしょうか。これはフリートークのようなものではありませんが、よろしいですかね。

(出席委員の発言なし)

(開本部長)ご了承いただきたい部分がありました。先ほどのこの評価項目の評価基準案というものをお示しさせていただいて、それについてご意見賜っているところでございます。で、こちらの評価基準について、ご意見あるところでありますが、こちらの案で進めさせていただくということでよろしいでしょうか。

(出席委員による異議なし)

(開本部長)特に異論がないということで、こちらのアンケート結果もありますので、そちらで進めたいと思ひます。ありがとうございました。

(開本部長)進行を事務局にお返しいたします。

(事務局(伊藤課長補佐))はい。開本部長ありがとうございました。最後になりますけれども、産業人材担当局長の赤塚よりご挨拶申し上げます。

(赤塚産業人材担当局長)長時間に渡り貴重なご意見いただきました。今回は、職業能力開発計画の昨年度の推進状況とMONOテクの運営方針に関して第2次の評価基準の設定ということで、様々なご意見をいただきました。最初の取り組みの方については、今回、いわゆる、アウトプットの取りまとめが多くなってございますが、できるだけ、今後実績も当然ながら、把握をしている部分もありますし、そこを改良をして、こういう成果効果があったということで、アウトカムまではわからないんですけども、そのあたりは、また今後に向けて、検討したいと考えてございます。二つ目の MONO テクの運営全般について、様々なご意見いただきました。そもそもの MONO テクというか高等技術専門学校の立ち位置というのがあり、まずは求職者の方で、プラス新卒というような形で、バランスを取ってというか、できるだけそういう本

来の目的に沿うような形で、求職者の方に最大限入ってもらって、きちっと技能を磨いてもらって、再就職をしていただくということがメインでございますので、今度はそこを、念頭に置いていきたいなと思っています。施設内訓練、施設外訓練といろいろと分けてやっております。民間との役割分担、そういうこともしっかりと、整理をしながらやって訓練を実施しておりますけども、やはりいろいろと社会情勢変わってきておりますので、団体さんですとか、そういったところと連携を密にして、しかも、地域のニーズというところもきちっと捉えて、評価と、次の運営方針に向けた、こちらの方につなげていきたいと考えております。新しい MONO テクと私どもは愛称で言っておりますけども、新しくなってるんでしょうかね。リ・ブランディングという言葉もいただきましたけども、できるだけ身近な存在になるようにということで、引き続き頑張っていきたいと思っております。委員の皆様には、貴重なご意見賜りまして、ありがとうございました。これをもちまして、ご挨拶とさせていただきます。

(事務局(伊藤課長補佐))それでは以上をもちまして、令和4年の北海道労働審議会職業能力開発会を終了させていただきます。本日は、誠にありがとうございました。

(了)