

## 第 1 1 次北海道職業能力開発計画【素案（案）】 概要

## 1 計画の位置付け・計画期間

## (1) 計画の位置付け

令和3年3月29日に策定された国の「職業能力開発基本計画」を踏まえ、道の職業能力の開発に関して基本となる計画として策定する。

## 【参考】

職業能力開発促進法第七条第1項

都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画（以下「都道府県職業能力開発計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

## (2) 計画期間

令和3年度から令和7年度 5年間

## 2 計画の構成

第1部 総説
1 計画のねらい 2 計画の期間
第2部 職業能力開発を取り巻く現状
1 人口の推移等 2 景気動向・産業構造 3 雇用・就業の動向 4 職業能力開発に係る現状と課題
第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策
1 計画の基本的な考え方 2 職業能力開発施策の方向性と基本的施策 （1）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 （2）多様な働き手が活躍する全員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 （3）時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進 （4）技能の継承・振興・普及促進
第4部 計画の推進
1 計画の推進体制 2 関係機関等との連携 3 計画推進の考え方 4 計画の推進管理

### 3 計画の概要

項 目	概 要
第1部 総説	
1 計画のねらい	本計画は、国の第1次職業能力開発基本計画を踏まえ、人口減少社会にある北海道が直面する課題に対し、民間のノウハウを積極的に活用しながら、今後取り組む基本的施策の方向性を示し、働く者一人ひとりの職業生活の安定と社会的な評価の向上を目指すもの。
2 計画の期間	令和3年度から令和7年度 5年間

項 目	概 要
第2部 職業能力開発を取り巻く現状	
1 人口の推移等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年少人口が減少している一方で、高齢者人口の割合は上昇しており、全国を上回るペースで高齢化が進行している</li> <li>・札幌への一極集中が加速</li> <li>・生産年齢人口、労働力人口が減少</li> </ul>
2 景気動向・産業構造	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症の流行の長期化により、経済への影響が生じている</li> <li>・全国と比べて、二次産業の構成比率が低く、特に製造業の構成比が10.0%(全国20.7%)と低くなっている</li> <li>・事業所数・従業員数ともに減少</li> </ul>
3 雇用・就業の動向	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した令和2年には、完全失業率が上昇</li> <li>・福祉や医療、建設業など一部業種で有効求人倍率が高く、人材確保に支障が生じている</li> <li>・就業率は、総じて全国より低く、特に20～34歳の女性と高齢者就業率について全国との較差が大きい</li> <li>・道内の若者の完全失業率は低下傾向にあったものの、令和2年度は上昇</li> <li>・新規学卒者の就職内定率は、近年は横ばい傾向だが、全国より低い水準</li> <li>・新規学卒者の離職率は、近年低下傾向にあるものの、直近では全国よりも高い水準</li> <li>・高齢者の労働者数は増加</li> <li>・障がいのある方の雇用数は過去最高となっているが、就職率は、下降傾向にあり、全国と比較してもやや低い水準</li> <li>・非正規雇用労働者の割合は横ばい傾向にあり、全国より高い水準（5人に2人が非正規労働者という水準）</li> <li>・特に女性は全国と比較し、ほとんどの年齢階層で非正規労働者の割合が高い状況</li> <li>・積雪寒冷な気候条件により、季節労働者数の全国に占める割合の60%近くを北海道が占める状況</li> <li>・道内の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数は右肩上がりとなっており、令和2年には過去最高を更新</li> </ul>

4 職業能力開発に係る現状と課題	
(1) 職業能力開発に係る現状	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業における教育訓練費の割合は、低下傾向</li> <li>・職業能力開発に支出した労働者一人当たりの平均額は、自己啓発支援では横ばいだが、OFF-JT は減少</li> <li>・労働者への職業能力開発の実施割合は、企業の規模が小さくなるほど低下</li> <li>・企業が抱える人材育成に関する問題としては、「指導する人材の不足」、「時間の不足」が多い</li> <li>・非正規雇用労働者は正規労働者に比べて能力開発の機会に乏しい</li> <li>・自己啓発に関する問題は、「忙しく余裕がない」、「費用がかかりすぎる」が正規・非正規雇用労働者ともに多く、非正規雇用労働者では、「家事・育児が忙しくて余裕がない」も多くなっている</li> </ul>
(2) 職業能力開発における主な課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食・観光産業やものづくり産業など、本道経済の発展を担う産業の担い手となる人材の育成・確保が大きな課題となっている</li> <li>・「持続可能な開発目標(SDGs)」の取組が広がる中、ゼロカーボンやSociety5.0の実現に向けた取組が求められている</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の影響による労働市場の不確実性の高まりや、デジタル化の進展に対応した職業能力開発を推進する必要がある</li> <li>・人生100年時代を迎え、本道においても、65歳以上の常用雇用者数が増加しており、労働者の職業人生が長期化</li> <li>・新卒一括採用や長期雇用等に特徴付けられる日本型の雇用慣行の変化をはじめ、働き方がこれまで以上に多様化</li> <li>・若年者の技能離れや、熟練技能者の高齢化により、現場を支える技能が継承されることなく失われていく懸念</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一人ひとりの労働者の生産性を高め、多様な人材の活躍を促進していくことが重要</li> <li>・労働者自らが時代のニーズに即したキャリア形成を図るためにも、自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会の確保や、企業における人材育成の取組などの支援が重要</li> <li>・技能労働者の育成を進めるとともに、技能について、社会全体への理解をより深めてもらえるよう取り組むことが必要</li> </ul>

項 目	概 要															
第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策																
1 計画の基本的な考え方	<p>本道における職業能力開発を取り巻く環境を踏まえ、目指す姿を描き、その実現に向けた実施目標を設定</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>5年後の目指す姿</b></p> <p>○地域を支える産業において、「新たな日常」の中、労働環境や社会ニーズの変化に対応した多くの優れた産業人材が活躍している。</p> <p>○経済・雇用情勢等の変動に伴い、多様な働き手がそれぞれのニーズに応じた働き方を選択し、活躍している。</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><b>施策の実施目標</b></p> <p>(1) 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</p> <p>(2) 多様な働き手が活躍する全員参加型社会の実現に向けたきめの細かい職業能力開発の推進</p> <p>(3) 時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進</p> <p>(4) 技能の継承・振興・普及促進</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><b>指 標</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">内 容</th> <th style="width: 30%;">現 状</th> <th style="width: 40%;">目 標 値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 高等技術専門学院（施設内訓練）修了生の関連業界就職率</td> <td>88.6% （令和2年度）</td> <td>95.0% （令和7年度）</td> </tr> <tr> <td>2 公共職業訓練（委託訓練）の受講者における就職率</td> <td>66.8% （令和2年度） ※R3.5月末現在</td> <td>77.0% （令和7年度）</td> </tr> <tr> <td>3 能力開発セミナー（在職者向け研修会）受講者の満足度</td> <td>90.1% （令和2年度）</td> <td>97.0% （令和7年度）</td> </tr> <tr> <td>4 道が実施する技能検定の合格者数</td> <td>2,282名 （令和2年度）</td> <td>4,000名 （令和7年度）</td> </tr> </tbody> </table> </div>	内 容	現 状	目 標 値	1 高等技術専門学院（施設内訓練）修了生の関連業界就職率	88.6% （令和2年度）	95.0% （令和7年度）	2 公共職業訓練（委託訓練）の受講者における就職率	66.8% （令和2年度） ※R3.5月末現在	77.0% （令和7年度）	3 能力開発セミナー（在職者向け研修会）受講者の満足度	90.1% （令和2年度）	97.0% （令和7年度）	4 道が実施する技能検定の合格者数	2,282名 （令和2年度）	4,000名 （令和7年度）
内 容	現 状	目 標 値														
1 高等技術専門学院（施設内訓練）修了生の関連業界就職率	88.6% （令和2年度）	95.0% （令和7年度）														
2 公共職業訓練（委託訓練）の受講者における就職率	66.8% （令和2年度） ※R3.5月末現在	77.0% （令和7年度）														
3 能力開発セミナー（在職者向け研修会）受講者の満足度	90.1% （令和2年度）	97.0% （令和7年度）														
4 道が実施する技能検定の合格者数	2,282名 （令和2年度）	4,000名 （令和7年度）														
2 職業能力開発施策の方向性と基本的施策																
<p>(1) 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</p> <p>ア 課 題</p> <p>イ 方 向 性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・SDGsの実現に向けた取組が広がっており、こうした中、我が国においても、ゼロカーボンの実現に向けた取組が動き始めている。</li> <li>・産業構造のサービス経済化、Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革等が進展しており、コロナ禍の下、社会全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)の加速化等を背景に、あらゆる産業分野においてデジタル人材の需要が高まっており、今後も</li> </ul>															

	<p>さらに高まるものとみられる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ウィズコロナの長期化を見据えた中小・小規模企業の維持・継続や、北海道ブランドの発信力のパワーアップ、ポストコロナを見据えた新たな社会経済の変化への対応力強化及び人材の育成・確保を柱として、本道の優位性を活かし、社会経済の変化で生じる新たな需要を取り込み、経済の再活性化に挑戦していく</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○食、観光など北海道に優位性のある分野や、ものづくり分野などにおいて、優れた専門技術はもちろん、DXの加速化やゼロカーボンに向けた社会情勢の変化等に対応できるスキルを持った人材の育成を推進し、本道経済の持続的な発展を支援</li> <li>○個々の労働者への職業訓練の実施などによる資質の向上に加え、高度技術者等の人材の誘致により、本道の技術力向上を図るとともに、人口減少・少子高齢化が進行する道内への労働移動を促進</li> <li>○Society5.0を実現するため、持続可能な地域経済実現への取組を加速し、コロナ禍で進展が見込まれるデジタル化への対応をはじめとした職業訓練等、様々な方法により、労働者一人ひとりの生産性を向上させる取組を進める</li> </ul>
<p>ウ 主な施策</p>	
<p>(ア) 本道に強みのある分野における人材育成の推進</p>	<p>【基本となる取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・道や国の関連施策、民間教育訓練機関等の取組を有効に活用し、効果的な人材の育成に努める</li> </ul> <p>【食関連産業分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業界のニーズに対応した研修の実施などによる、食関連産業を牽引する人材の育成</li> </ul> <p>【観光分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・バリアフリー対応や旅行者へのホスピタリティ向上のための研修事業、観光関連施設で食のユニバーサルに対応するためのワークショップ開催など、各種研修やセミナーを通じた受入体制の整備に努める</li> </ul> <p>【ものづくり分野（含むIT分野）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Society5.0の推進による、ICTやAI、ロボット等の未来技術が活用される社会への変化に対応できる、高度な技術・技能を持つ職業訓練指導員の養成に努める</li> </ul>
<p>(イ) 高度技術者等の誘致による職業能力底上げの促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・道内企業及びU・Iターン希望者双方のニーズを的確に把握した合同企業説明会の開催等のマッチング機会の提供</li> <li>・道外大学や民間が主催する就職説明会などでの道内企業の求人情報の提供等</li> </ul>
<p>(ウ) 地域の担い手となる人材育成・確保の推進</p>	<p>【基本となる取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の経済界や民間教育訓練機関と連携し、MONOテックにおける地域のニーズに対応した職業訓練の実施</li> <li>・労働生産性の向上に向け、人手不足分野における在職者訓練の充実化</li> </ul> <p>【建設・運輸分野】</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国、建設業団体、商工団体、教育関係機関などとの、担い手の現状や課題に関する情報の共有と取組の連携強化</li> </ul> <p>【観光分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域における観光インフラの充実に向けた、関係機関等との連携による、観光産業を支える人材の育成</li> </ul> <p>【福祉・介護分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉人材を養成、確保するため、介護福祉士養成施設等の運営の支援および介護福祉士や保育士の資格取得が可能な訓練の効果的な実施</li> </ul> <p>【医療・看護分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・看護職員養成施設の運営支援並びに道立高等看護学院における医療技術者、看護職員の養成</li> </ul>
<p>(工) 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関の連携による産業界、求人・求職のニーズを踏まえた職業訓練の質の向上に向けた訓練カリキュラム等の改善</li> <li>・在職者の資質向上や労働生産性の向上など、職業能力の向上に向けた職業訓練・研修の効果的な実施</li> </ul>
<p>(2) 多様な働き手が活躍する全員参加型社会の実現に向けたきめの細かい職業能力開発の推進</p> <p>ア 課 題 イ 方 向 性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加型の社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供することによって、一人ひとりの能力の底上げを図っていくことが重要</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>○働くことを希望する女性に対するライフステージに応じた能力開発の推進</li> <li>○フリーターや若年無業者を含む若年者への就業支援や、在学中を含む早期からの勤労観や職業観の形成促進</li> <li>○就職氷河期世代を含む中高年齢者等の経済的な自立に向けた職業能力開発や新たな場での活躍に向けた能力開発の推進</li> <li>○障がいのある方々の希望やその特性や能力に応じたきめ細かな能力開発の推進</li> <li>○能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者の計画的な教育訓練の取組や、職業能力開発機会の提供による主体的なキャリアアップの実現等を支援</li> <li>○季節労働者の通年雇用化に向けた技能の向上の促進</li> <li>○雇用失業情勢や労働力需給の変化に的確に対応する雇用のセーフティネットとしての機動的な職業訓練の実施</li> <li>○海外からの需要の取り込みや産業人材の育成・確保などによる、世界を視野に入れた力強い経済の実現に向け、海外の優秀な人材などの活用に努めることが必要であることから、関係機関との連携により、留学生をはじめとした外国人の就業を支援</li> </ul>
<p>ウ 主な施策</p>	
<p>(ア) 女性の活躍推進に向けた職業能力開発</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・母子家庭など個々の実情に応じたきめの細かい職業訓練の実施</li> <li>・(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携による託児サービス付き職業訓練の推進</li> </ul>

(イ) 若年者（ニート、離職防止含む）に対する職業能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中核的技能者として活躍する若手技能者を育成するためのMONOテクにおける必要な職業訓練の実施</li> <li>・地域若者サポートステーションやジョブカフェ北海道等の若者の就職支援施策と連携した、きめの細かい相談体制の整備</li> </ul>
(ウ) 中高年齢者・高齢者に対する職業能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職氷河期世代を含む中高年求職者の再就職に向けたハローワークや関係機関と連携した職業訓練の実施</li> </ul>
(エ) 障がい者に対する職業能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業能力開発校における障がいのある方の適性に応じた知識・技能を付与する職業訓練の実施</li> <li>・障害のある方の身近な地域での、障がいのある方の特性及び地域の雇用ニーズ対応した職業訓練の実施</li> </ul>
(オ) 非正規雇用労働者に対する職業能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年者の学び直しなど、ハローワーク等と連携したMONOテクへの入校促進</li> <li>・企業における非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善に向けた教育訓練の促進</li> </ul>
(カ) 季節労働者に対する職業能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域のニーズや労働需給を踏まえたハローワークや関係機関との連携による職業訓練の実施</li> <li>・地域の協議会への参画による地域の独自の取組を支援</li> </ul>
(キ) 雇用情勢に対応した職業能力開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用情勢の急激な悪化に対応するため、ハローワークなどの関係機関の連携による職業訓練を実施</li> <li>・MONOテクにおける地域のニーズを踏まえた民間教育訓練機関等を活用した効果的な職業訓練の実施</li> <li>・ジョブカフェ北海道における就職に向けたセミナー及びカウンセリングの実施や、企業説明会などの情報提供による、外国人留学生等の道内企業への就職を支援</li> </ul>
(3) 時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本道経済の活性化を図るため、ものづくり産業など本道経済の発展を担う産業の振興や、このような産業を支える人材の育成・確保が重要</li> <li>・人生100年時代の到来による職業人生の長期化等を踏まえ、労働者一人ひとりが時代のニーズに即したキャリア形成を図り、次代の地域経済を担うべき存在として活躍できるよう支援していくことが必要</li> <li>・個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を確保するとともに、労働者の自発的な職業能力開発を企業の立場で支援するよう後押ししていくことなどが必要</li> </ul>
ア 課 題 イ 方 向 性	<p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○児童・生徒等に対するものづくり産業への理解の促進</li> <li>○地域経済の活性化に重要な役割を担う中小企業の人材確保に向けた在職者訓練の充実</li> <li>○キャリアコンサルティングやジョブ・カード等の活用による労働者の主体的な能力開発の促進</li> </ul>
ウ 主な施策	
(ア) 在学中におけるキャリア教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・将来のものづくりの担い手となる小中学生を対象としたMONOテクにおけるものづくり体験会の開催</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブカフェ北海道における職場見学や業界説明会、インターンシップなどの情報の提供</li> </ul>
(イ) 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在職者を対象とした職業訓練・研修の充実</li> <li>・ポータルサイトを活用した道内各機関が実施する産業人材育成に関する研修・セミナー情報の提供</li> <li>・キャリアコンサルティングにおいて、ジョブ・カードの活用に努めるほか、ジョブカフェ北海道やジョブサロン北海道における利用者への周知</li> <li>・若手社員のキャリアデザイン形成の促進や、企業の離職問題への意識啓発と職場定着に向けた取組促進のため、若手社員と企業人事担当者双方への研修会などの実施</li> </ul>
(ウ) 企業などにおける人材育成の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ポリテクセンター及び北海道職業能力開発大学校が実施する在職者向けセミナーやオーダーメイド訓練といった訓練情報の発信や活用提案の推進</li> <li>・非正規労働者への教育訓練促進に向けた国のキャリアアップ助成金などの各種助成制度の周知</li> <li>・MONOテクの活用により若年在職者に対する基礎的な知識、技能の習得を目指した職業訓練を実施</li> </ul>
(4) 技能の継承・振興・普及促進 ア 課 題 イ 方 向 性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業、製造業等において技能を持つ労働者の不足が問題となっており、若年者の「技能離れ」や、熟練技能者の高齢化により、現場を支える技能が継承されることなく失われていくことの懸念</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○次の世代を担う若者をはじめとした道民の熟練技能者が支えるものづくり産業等に関する理解の促進</li> <li>○技能尊重機運の醸成、産業活動の基礎となる優れた技能者・技術者の育成</li> </ul>
ウ 主な施策	
(ア) 技能尊重機運の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・道が発注する公共事業における技能士重用制度の普及促進</li> <li>・一般社団法人北海道技能士会が実施する技能祭や技能奉仕活動などの取組への支援</li> </ul>
(イ) 未来を担う技能者の育成と技能の継承	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年者の検定受検促進のため、技能検定を行う北海道職業能力開発協会を支援</li> <li>・工業高校生の技術向上を目的とした「ものづくりスキルアップ講座」の開催</li> </ul>

項 目	概 要
第4部 計画の推進	
1 計画の推進体制	<p>本計画の着実な推進に向け、民間の活力を最大限に活用するとともに、民間教育訓練機関において実施することが困難な分野等については、公共部門自らが主体的に実施することにより、適切な役割分担のもと施策を展開</p>

	<p>[労働者] 職業人生を通じて自発的な職業能力の開発及び向上に努める</p> <p>[企業] 雇用する労働者が職業能力の開発及び向上を図ることができるよう、機会の確保に努める</p> <p>[国（北海道労働局、ハローワーク）] 労働局は、求職者支援訓練の実施や関係機関と連携による雇用情勢に対応した職業訓練の推進に努める ハローワークは、求職と訓練のあっせんや、きめ細かな就職支援に努める</p> <p>〔（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道支部〕 北海道支部は、高齢者、障がいのある方、求職者、事業主等に対して総合的な支援に努める ポリテクセンター及び北海道職業能力開発大学校において、若年者、離転職者及び在職者に対し、地域の人材ニーズ及び人材育成ニーズを踏まえた職業能力開発の推進に努める</p> <p>[道] MONOテックでの職業訓練、地域産業を支える人材の育成など、地域の産業界の求人・求職ニーズや訓練ニーズといった地域の実情に応じた職業能力開発の推進に努める</p> <p>[北海道職業能力開発協会] 職業能力開発に関する情報の提供、企業や労働者への助言・指導、認定職業訓練の指導援助、技能検定試験の実施に努める</p> <p>[民間教育訓練機関等] それぞれの役割を發揮しつつ、職業訓練・職業教育に関して相互に連携し、職業能力の開発及び向上に努める</p>
2 関係機関等との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、実施主体の連携により、情報交換や業務の調整による効果的・効率的な事業の実施や、産業界及び求人・求職のニーズを踏まえた訓練カリキュラム等の改善に取り組む</li> <li>・北海道労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構及び道の三者による「北海道労働政策協定」などにより、三者間の連携を強化</li> <li>・民間の創意工夫やノウハウが期待できる分野や高等技術専門学院が所在していない地域における職業訓練の実施や、北海道立職業能力開発支援センターにおける職業能力開発に関する企業への支援などの取組において、行政や民間教育訓練機関等による連携を深める</li> </ul>
3 計画推進の考え方	<p>短期的（重点的）に取り組む分野としては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現状の地域社会・産業ニーズや労働需給を踏まえた、北海道に優位性のある分野や人手不足分野における人材育成</li> <li>・多様な働き手の職業能力の底上げ</li> <li>・女性や障害のある方、非正規雇用労働者などの雇用・就業状況の全国水準以上への改善に向けた取組の推進</li> </ul> <p>に取り組む</p>

		<p>中長期的な取組が必要な分野としては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア形成に向けた個人と企業双方への支援</li> <li>・技能尊重機運の醸成や技能者の育成</li> <li>・次の世代を担う子供達へのものづくり産業等への理解促進</li> </ul> <p>といった取組を着実に取り組む</p>
4	計画の推進管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の人材ニーズの把握による事業の見直し</li> <li>・施策の実績のとりまとめや北海道行政評価条例に基づく事務事業の点検評価の実施</li> </ul>