

第11次 北海道職業能力開発計画

【 素案（案） 】

～新たな日常における本道経済の強化に向けた産業人材の育成・確保～

令和3年(2021年)〇月

北海道

目 次

第1部 総説

1 計画のねらい	1
2 計画の期間	1

第2部 職業能力開発を取り巻く現状

1 人口の推移等	2
2 景気動向・産業構造	3
3 雇用・就業の動向	4
4 職業能力開発に係る現状と課題	10

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	14
2 職業能力開発施策の方向性と基本的施策	15
(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	
ア 課題	15
イ 方向性	15
ウ 主な施策	
(ア) 本道に強みのある分野における人材育成の推進	15
(イ) 高度技術者等の誘致による職業能力底上げの促進	17
(ウ) 地域の担い手となる人材育成・確保の推進	17
(エ) 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	19
(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	
ア 課題	19
イ 方向性	19
ウ 主な施策	
(ア) 女性の活躍推進に向けた職業能力開発	20
(イ) 若年者（ニート、離職防止含む）に対する職業能力開発	20
(ウ) 中高年齢者・高齢者に対する職業能力開発	21
(エ) 障がい者に対する職業能力開発	21
(オ) 非正規雇用労働者に対する職業能力開発	21
(カ) 季節労働者に対する職業能力開発	22
(キ) 雇用情勢に対応した職業能力開発	22
(3) 時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進	
ア 課題	22
イ 方向性	23

ウ	主な施策	
	(ア) 在学中におけるキャリア教育の推進	23
	(イ) 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の支援	24
	(ウ) 企業などにおける人材育成の強化	24
(4)	技能の継承・振興・普及促進	
ア	課題	25
イ	方向性	25
ウ	主な施策	
	(ア) 技能尊重機運の醸成	25
	(イ) 未来を担う技能者の育成と技能の継承	26

第4部 計画の推進

1	計画の推進体制	27
2	関係機関等との連携	28
3	計画推進の考え方	28
4	計画の推進管理	29

巻末資料		30
------	--	----

第1部 総説

1 計画のねらい

本道は、急速な人口減少や高齢化の進行により、地域の暮らしや経済などの幅広い分野で多くの課題を抱えています。

加えて、新型コロナウイルスの感染拡大により、道民の生活や道内経済に深刻な影響が生じています。

こうした中、感染拡大の防止に努めながら、新たな産業経済の再生と、雇用対策を一体的に講じながら、本道において優位性のある分野や今後成長が期待される分野において、「世界に羽ばたく産業の創造」を目指して取り組むとともに、それらを支える産業の底上げを図り、厚みと広がりのある産業構造を形成し、世界を視野に入れた力強い地域経済を実現するためには、優れた産業人材の確保や女性、若者、障がいのある方など様々な層の就業・活躍が必要です。

国では、第11次職業能力開発基本計画において、新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、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で、労働環境の変化に応じて労働者が主体的に能力の向上やキャリアの形成に取り組み、それを企業や国・都道府県等が支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定めています。

本計画は、国の第11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、「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」、「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」、「時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進」、「技能承継・振興・普及促進」のために、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であり、持続可能な開発目標(SDGs)の理念と合致する施策を推進するものです。



2 計画の期間

本計画の期間は、令和3年(2021年)度から令和7年(2025年)度までの5年間とします。

なお、経済・雇用情勢の変動に伴って、新たな施策の展開方向が必要となる場合は、本計画の趣旨を踏まえ適宜対応します。

第2部 職業能力開発を取り巻く現状

1 人口の推移等

- ・ 本道の総人口は、平成9年の約570万人をピークに減少を続けています(全国は平成20年をピークに減少)(図1)。
- ・ 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ます(図2)。
- ・ また、人口の減少、高齢化の進行に加え、札幌への人口の集中が加速しています(図3)。

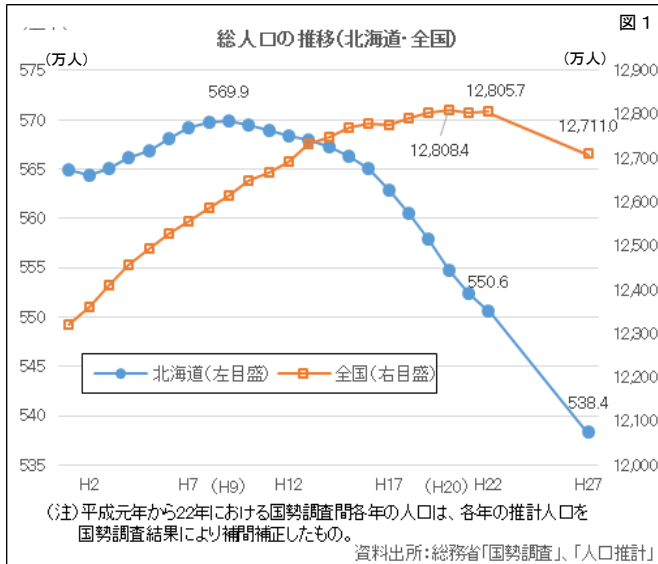


図2 年齢3区分別人口割合の推移 (単位：%)

		平成7年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
年少人口 (0～14歳)	北海道	15.8	14.0	12.8	12.0	11.4
	全国	16.0	14.6	13.8	13.2	12.6
生産年齢人口 (15～64歳)	北海道	69.3	67.8	65.8	63.3	59.6
	全国	69.5	68.1	66.1	63.8	60.7
高齢者人口 (65歳～)	北海道	14.9	18.2	21.5	24.7	29.1
	全国	14.6	17.4	20.2	23.0	26.6

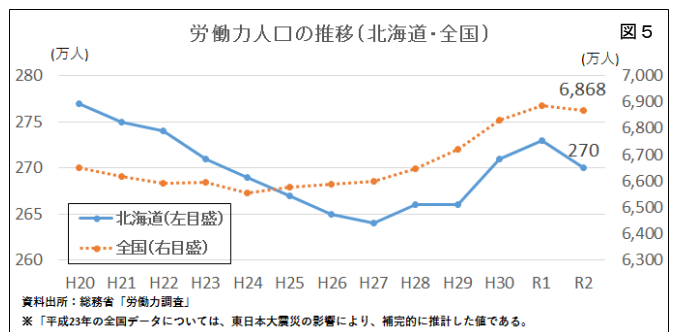
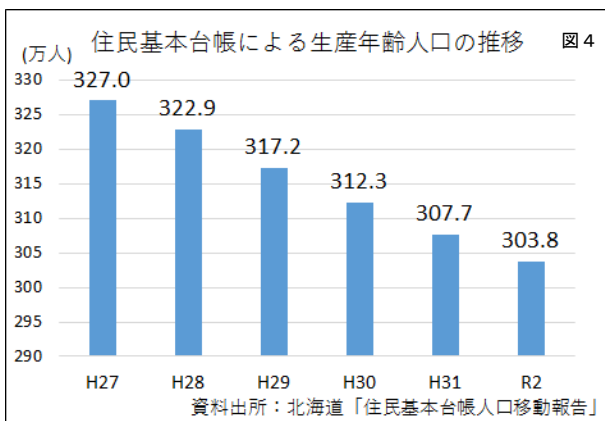
資料出所：総務省「国勢調査」

図3 札幌市への人口集中割合 (単位：人)

	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
北海道	5,692,321	5,683,062	5,627,737	5,506,419	5,381,733
札幌市	1,757,025	1,822,368	1,880,863	1,913,545	1,952,356
割合	30.9%	32.1%	33.4%	34.8%	36.3%

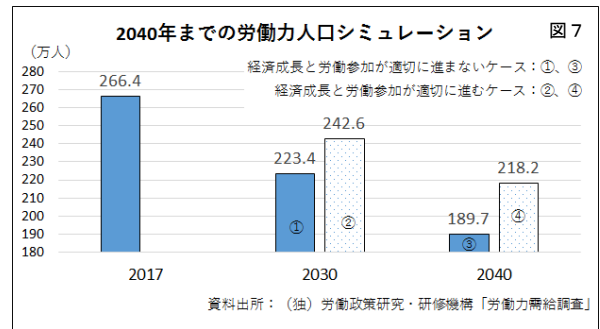
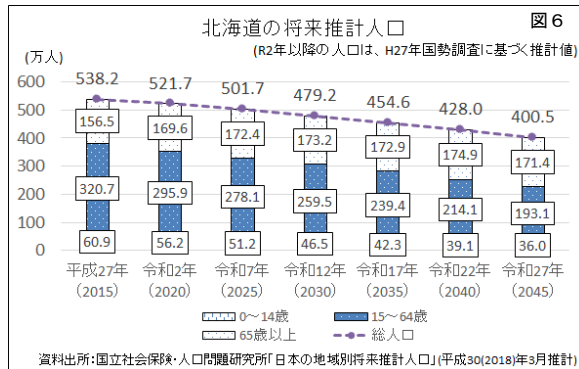
資料出所：総務省「国勢調査」

- ・ 人口減少や高齢化に伴い、生産年齢人口(15～64歳)も減少を続けており、平成27年の約327万人から令和2年には約304万人と、5年間で約23万人減少しています(図4)。
- ・ 本道の労働力人口は、平成27年から令和元年にかけて増加を続けていましたが、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した令和2年は、令和元年から減少し270万人となっています(図5)。



- ・ 本道の総人口は、「日本の地域別将来推計人口」では、平成27年の約538万人から、令和27年には約400万人と約138万人が減少(▲25.7%)するとされており、このうち高齢者(65歳以上)は約15万人(10.9%)増加するのに対し、年少人口(0～14歳)は約25万人(▲40.8%)、生産年齢人口は約128万人(▲39.9%)減少すると推計されています(図6)。
- ・ また、本道の労働力人口は、経済成長と労働参加が適切に進まないケースにおいては、平成26年と比べ令和22年には、約77万人の減少(▲28.8%)とされているほか、経済成長と労働参加が適切に進むケースであっても、同様の比較で約48万人の減少(▲18.1%)にな

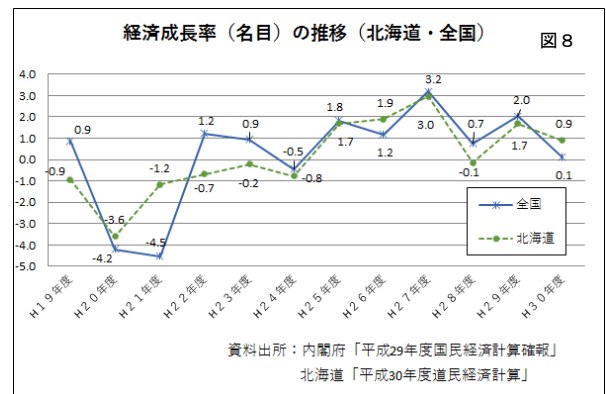
ると推計されており、将来に向かって大幅な労働力人口の減少が見込まれる状況となっています（図7）。



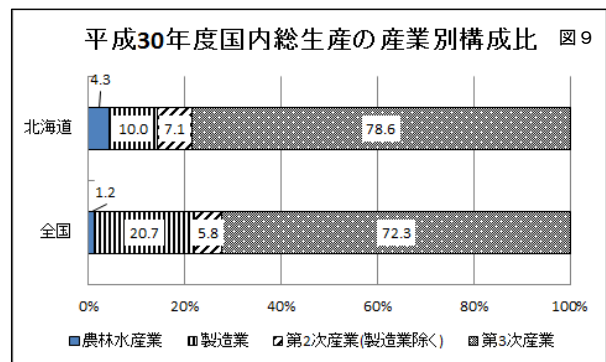
- 労働力人口の減少は、労働生産性の向上がなければ、労働投入量の減少を通じ本道全体の潜在的成長力の低下を招き、ひいては道民福祉を損なうおそれがあります。

2 景気動向・産業構造

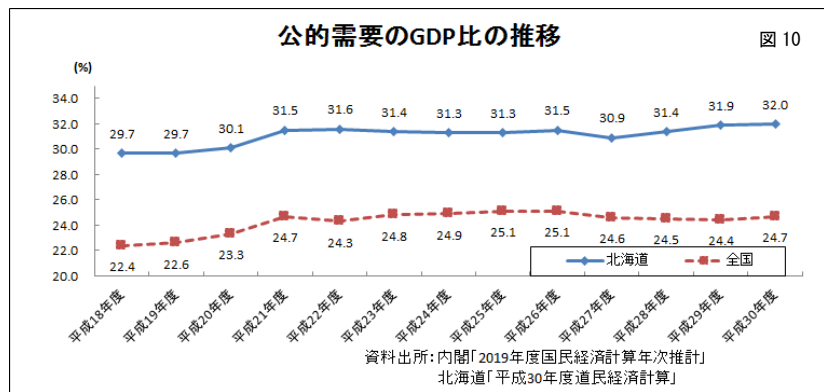
- 経済成長率(名目)は、平成30年度は0.9%で、2年連続のプラスとなっています(図8)。本道経済は、平成30年9月に発生した北海道胆振東部地震に伴う国内外からの観光客の減少や鉱工業生産の低下など、一時的な落ち込みが見られましたが、観光需要の回復や挽回生産などで、令和元年は穏やかな持ち直し基調でスタートしました。しかし、新型コロナウイルス感染症の流行の長期化により、経済への影響が生じています。



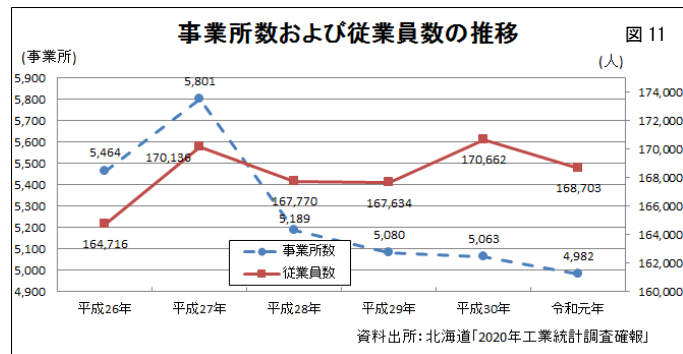
- 道内総生産を経済活動別構成比(平成30年度(全国:暦年))で見ると、第一次産業が4.3%(全国1.2%)、第二次産業が17.1%(全国26.5%)、第三次産業78.6%(全国72.3%)となっており、全国に比べて、二次産業の構成比率が低く、特に製造業の構成比が10.0%(全国20.7%)と低くなっており、第一次産業と第三次産業の比率が高くなっています(図9)。



- 公的需要の割合は、平成30年度で32.0%（全国24.7%）と、全国の割合と比較して大幅に高く、依然として公的需要への依存度が高い産業構造となっています（図10）。



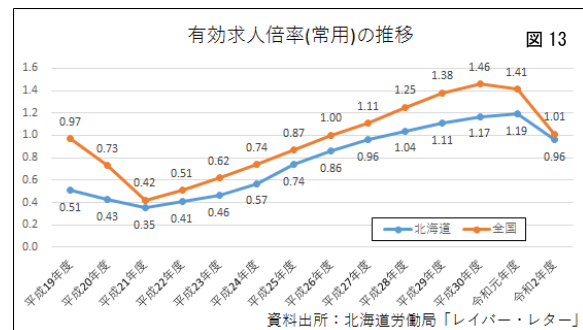
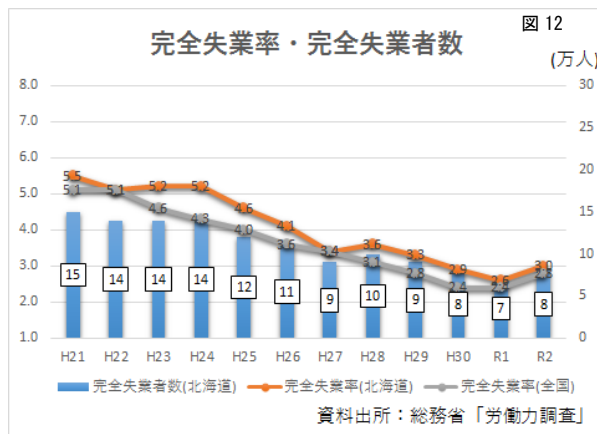
- 事業所数は、令和元年は4,982事業所で、平成27年から4年連続で減少となっており、平成27年と比較すると819事業所が減少している一方で、従業員数は、平成30年は170,662人と、平成25年以降では最多となりましたが、令和元年には減少しています（図11）。

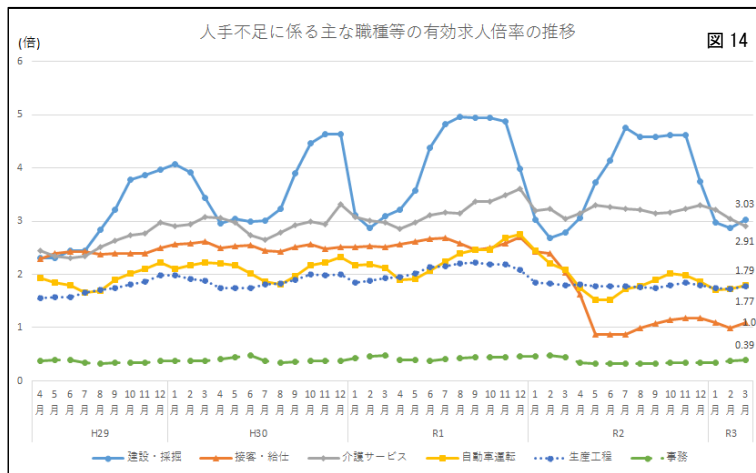


3 雇用・就業の動向

<雇用情勢>

- 平成21年に5.5%であった完全失業率は、令和元年には2.6%まで低下しましたが、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、3.0%まで上昇しました（図12）。
- また、有効求人倍率は、令和元年度には、昭和38年の統計開始以降、最も高い1.19倍を記録し、全国と比べて低い水準ながらも、同様に上昇を続けていましたが、令和2年度は0.96倍まで落ち込みました（図13）。
- 宿泊業・飲食サービス業などで求人が減少したことから、有効求人倍率が落ち込んでいる一方、福祉や医療、建設業など従来から人手不足の状態にあった産業の関連職種では依然として、有効求人倍率が高く、人材確保に支障が生じています（図14）。

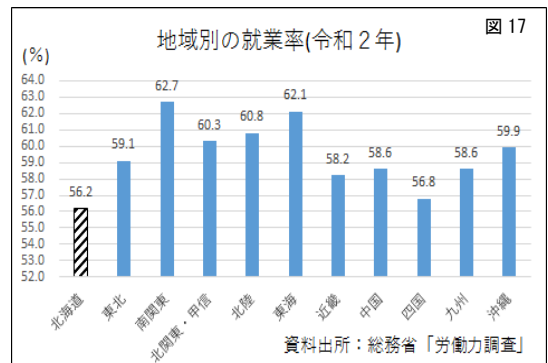
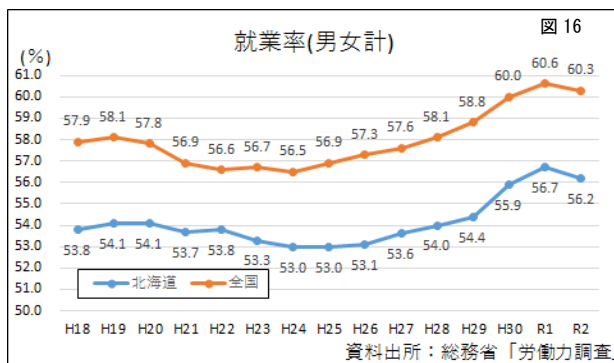
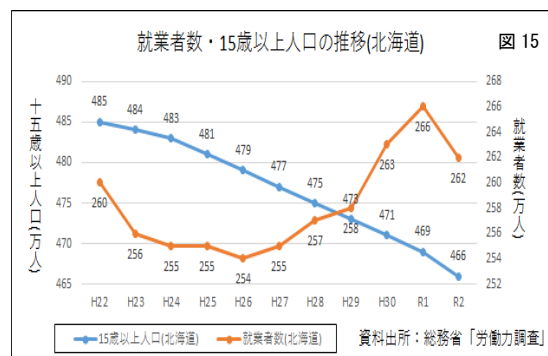




＜就業の状況＞

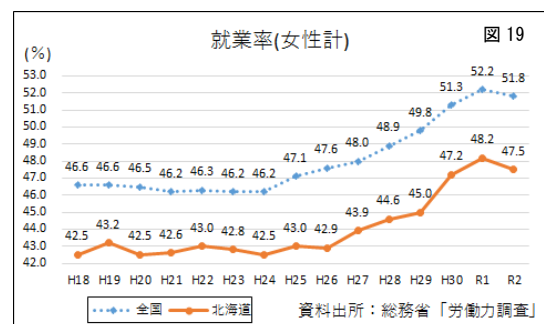
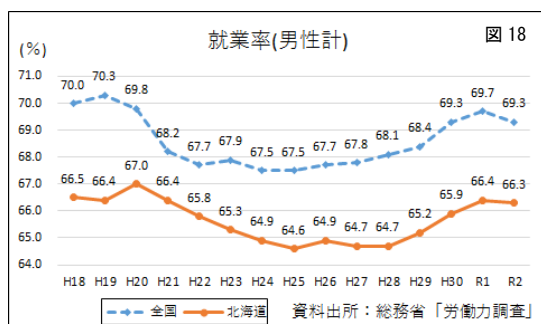
○全体（男女計・全年齢層）

- 人口減少の一方で、女性や高齢者の就業数の増加に伴い、道内の就業者数、就業率はともに、ここ数年増加傾向となっていますが、全国 11 ブロック別に比較すると、本道の就業率は最も低くなっています（図 15、図 16、図 17）。

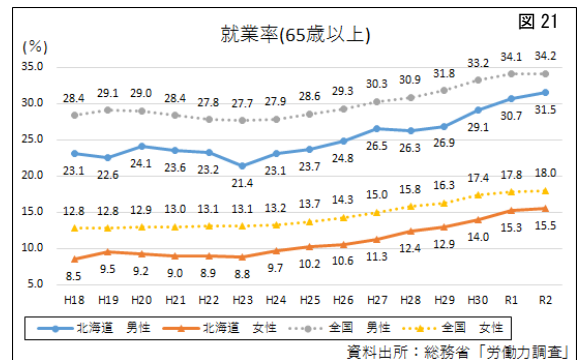
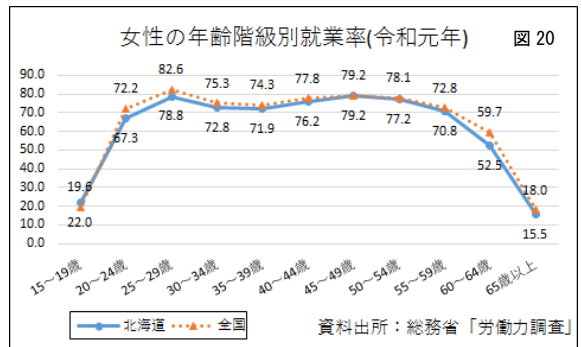


○性別・年齢階層別の状況

- 男性については、全国と比較すると就業率は低いものの、近年は、総じて全国と同様に横ばいの傾向となっています（図 18）。
- 女性の就業率は、平成 24 年以降上昇傾向にある（図 19）ものの、特に 20～34 歳、60 歳以上の年齢層において全国との格差が大きいほか、15～19 歳を除くほとんどの年齢層にわたって全国より低く、その較差も男性に比較して大きい状況にあります。

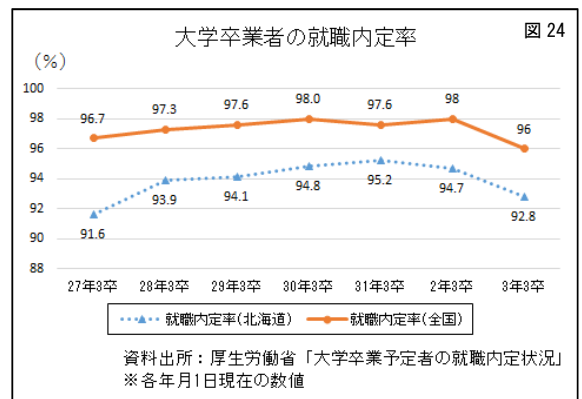
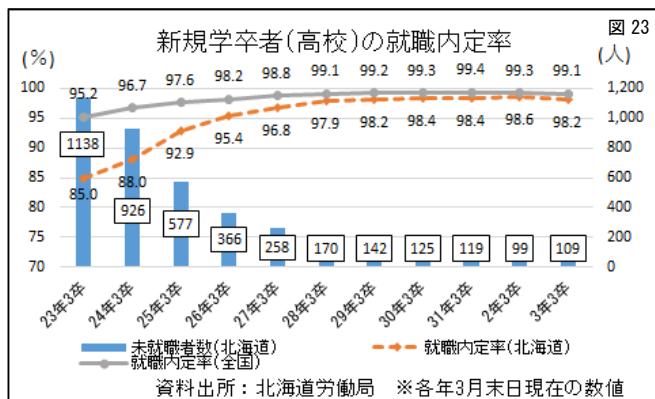
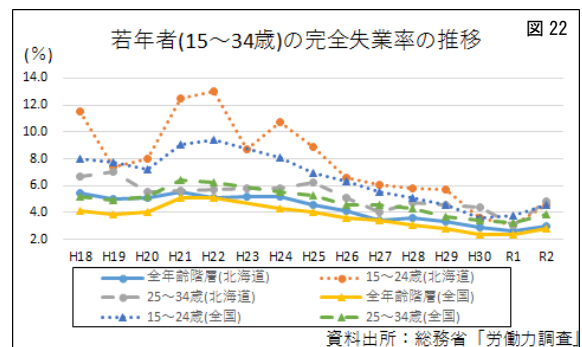


- 女性の年齢階層別の特徴としては、30歳前後から40代前半にかけ、出産・子育て期の年齢層において就業率が落ち込む特徴があり（図20）、本道においても、就業しているも、結婚や出産を機に退職する、あるいは、高齢の親の介護により退職せざるを得ないなどのケースが多いものと推測されるところです。
- 高年齢層については、男性の65歳以上の層の就業率は31.5%、女性は15.5%と、男女ともに全国より低い水準となっています（図21）。
- 以上から、本道の就業率は総じて全国より低く、特に20～34歳の女性と高齢者について、全国との較差が大きい状況にあると言えます。

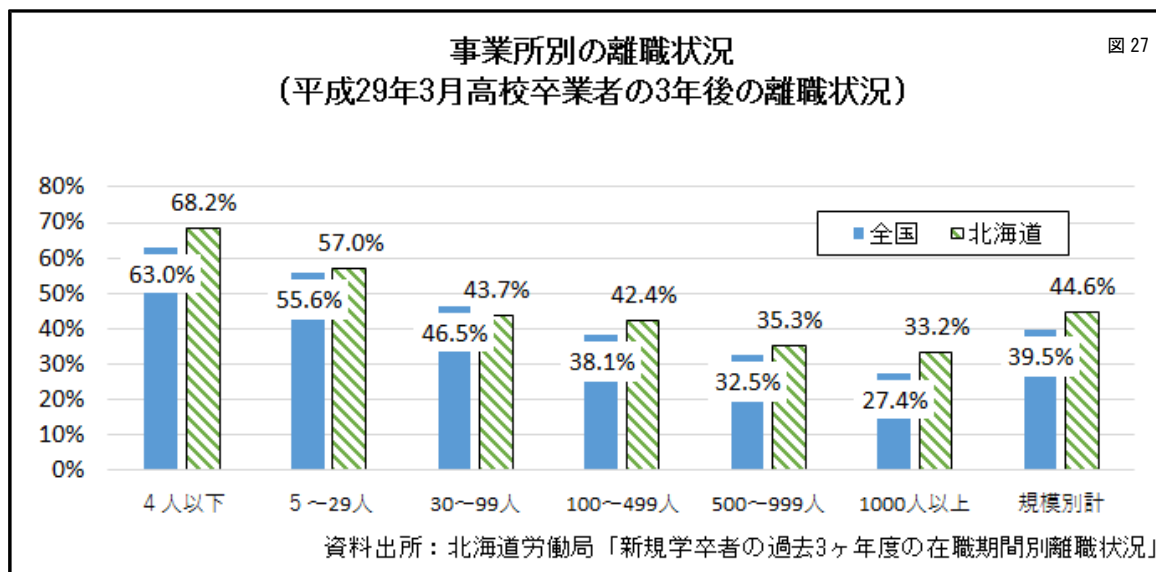
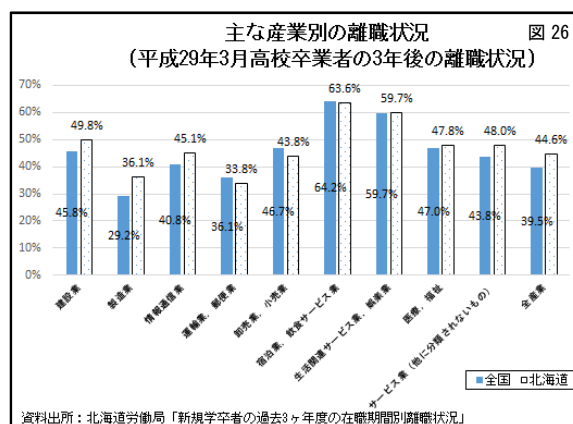
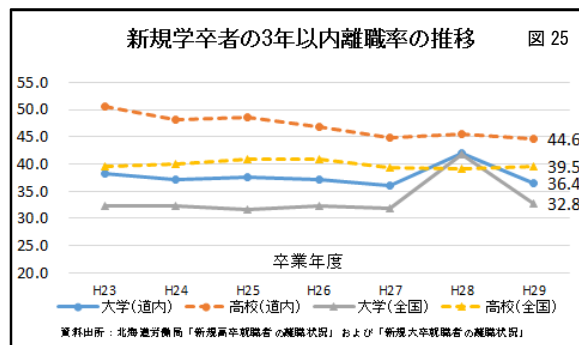


<若年者>

- 本道における若年者の完全失業率（15～34歳）は、低下傾向にあったものの、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した令和2年度は高くなっており、特に、「25～34歳」では全国より0.9ポイント高い4.8%となっています（図22）。
- 新規高卒者および大学卒業者の就職内定率については、近年は横ばい傾向ですが、全国より低い水準となっています（図23、図24）。

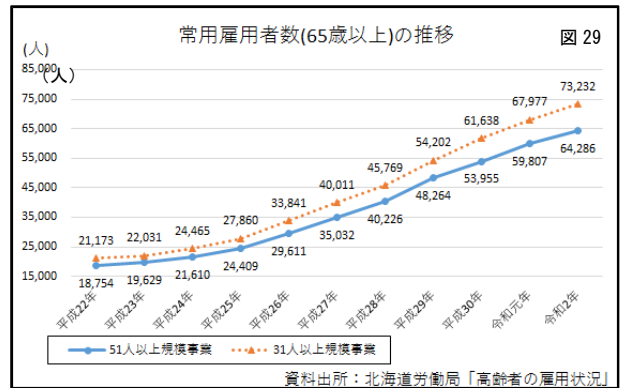
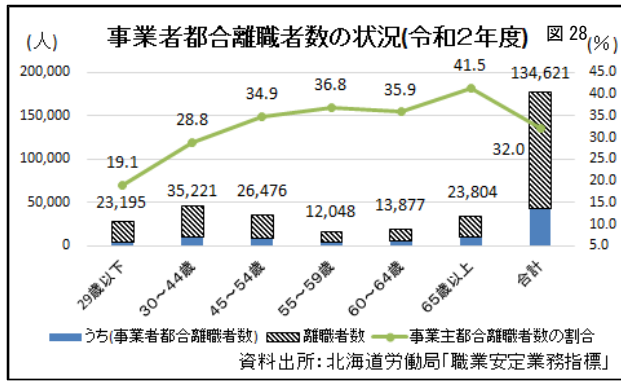


- ・ 新規高卒者・新規大卒者ともに離職率は、近年低下傾向にはありますが、平成29年卒業生の3年以内の離職率を見ると、高卒者が44.6%、大卒者が36.4%となっており、全国と比べ高い水準となっています（図25）。
- ・ 本道の新規高卒者について離職率の高い業種としては、宿泊業・飲食サービス業が最も離職率が高く、次いで生活関連サービス業・娯楽業、建設業となっているほか、規模の小さい事業所ほど離職率が高い状況となっています（図26、図27）。



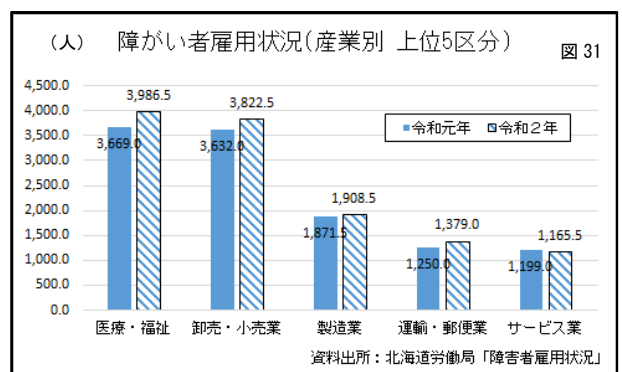
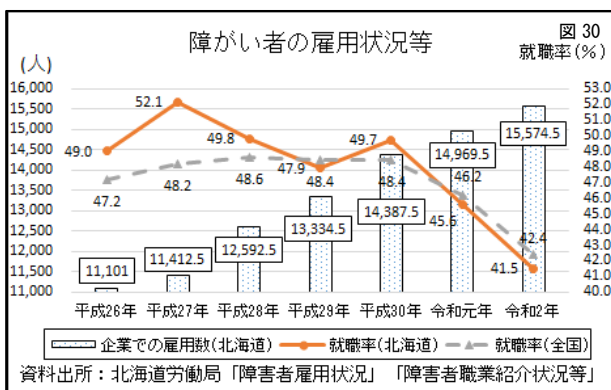
<中高年齢者・高齢者>

- ・ 中高年齢者における離職者のうち、事業主都合による離職者の占める割合(令和2年度)は、「45～54歳」で34.9%、「55～59歳」で36.8%と、44歳以下の年齢と比較し高くなっています（図28）。
- ・ 65歳以上の常用雇用者数は、31人以上規模の企業で73,232人、51人以上規模の企業で64,286人となり、ともに10年ほどで3倍以上に増加しています（図29）。なお、令和3年4月には、改正高年齢者雇用安定法が施行され、これまでの65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となりました。



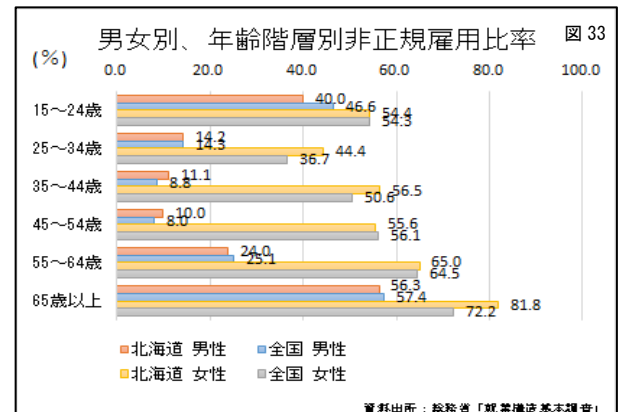
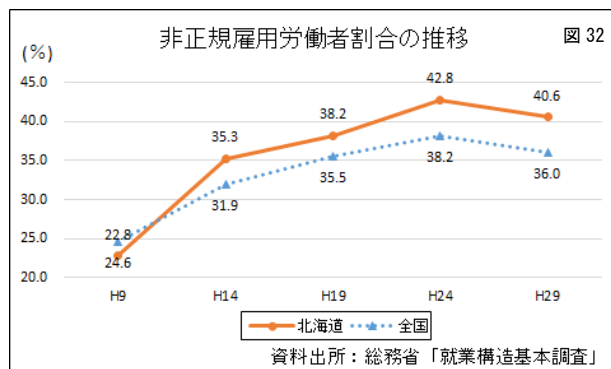
＜障がいのある方＞

- 令和2年における道内の民間企業(45.5人以上規模の企業)で雇用されている障がいのある方の数は、15,574.5人で過去最高となっていますが、就職率は平成27年から下降傾向にあり、令和2年は41.5%で、全国と比較してもやや低い水準にあります(図30)。
- 産業別にみると、最も多いのは「医療・福祉」で、次いで「卸売・小売業」、「製造業」となっています(図31)。



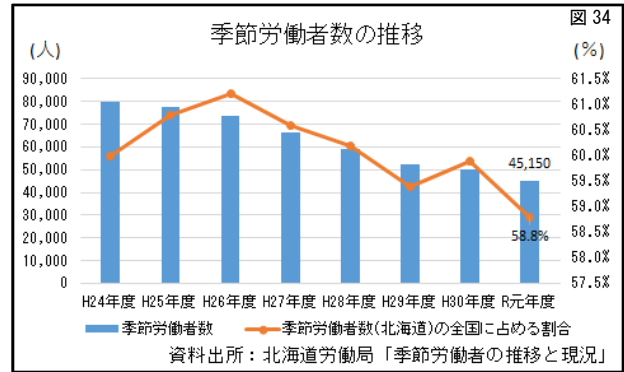
＜非正規雇用労働者＞

- 非正規雇用労働者の割合は横ばい傾向にあり、平成28年には、全国が36.0%であるのに対し、本道は40.6%と全国より高い水準となっており(図32)、5人に2人が非正規雇用労働者という水準にあります。特に女性は全国と比較し、ほとんどの年齢階層で非正規雇用労働者の割合が高い状況となっています(図33)。



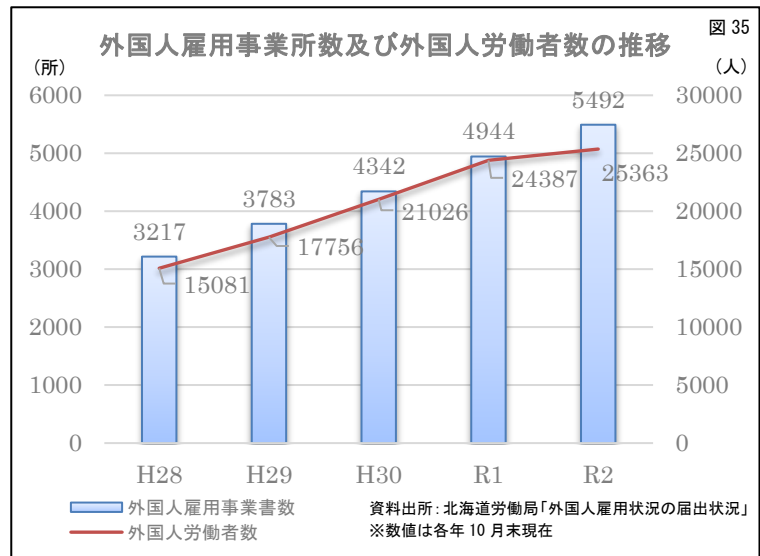
<季節労働者>

- 道内の季節労働者数は、年々減少傾向にあり、令和元年度は約 4.5 万人となっています。本道は、積雪寒冷という気象条件から冬期の産業活動に著しい制約を受け、建設業などにおいて、冬期間に就業機会を失う季節労働者の占める割合が高いのが特徴となっています（図 34）。



<外国人労働者>

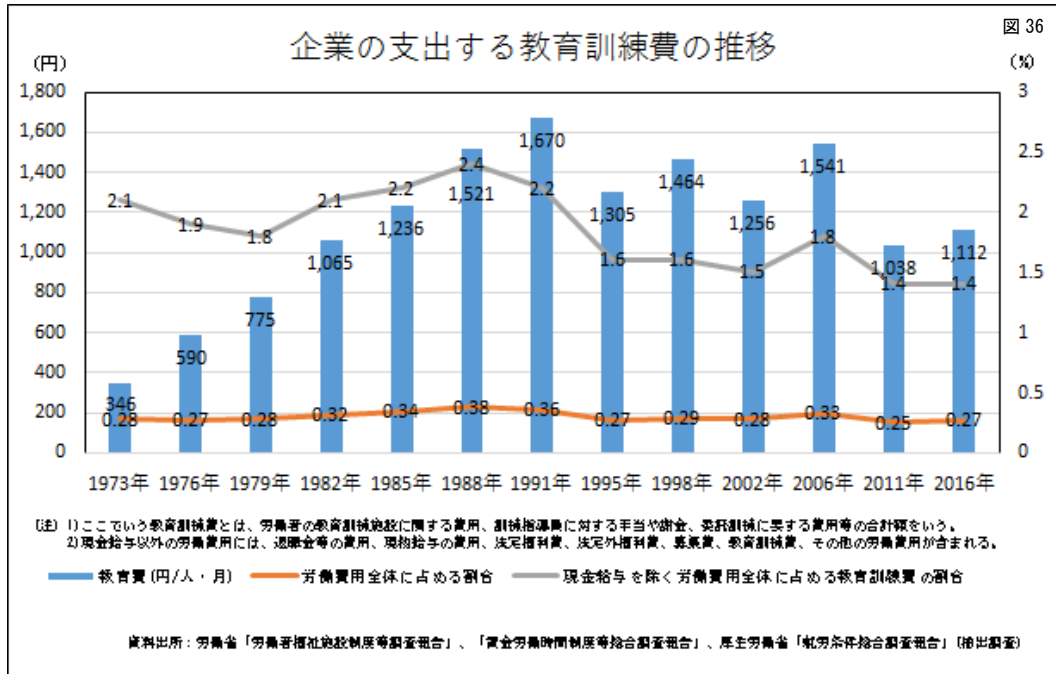
- 道内の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数は右肩上がりとなっており、令和 2 年には雇用事業所数は約 5,000 力所、外国人労働者数は約 25,000 人と、外国人雇用状況の届出義務化以来、過去最高を更新しています（図 35）。



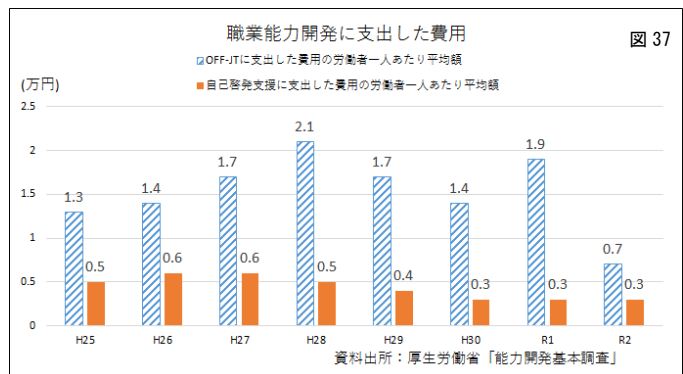
4 職業能力開発に係る現状と課題

(1) 職業能力開発に係る現状

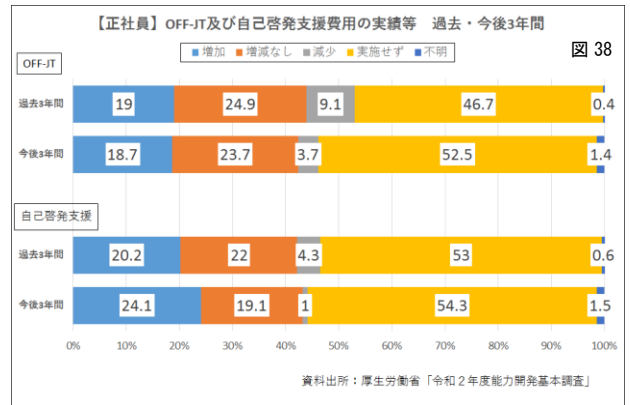
- 我が国の教育訓練費の推移をみると、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、80年代においては一貫して上昇していましたが、90年代以降低下傾向となっています（図36）。



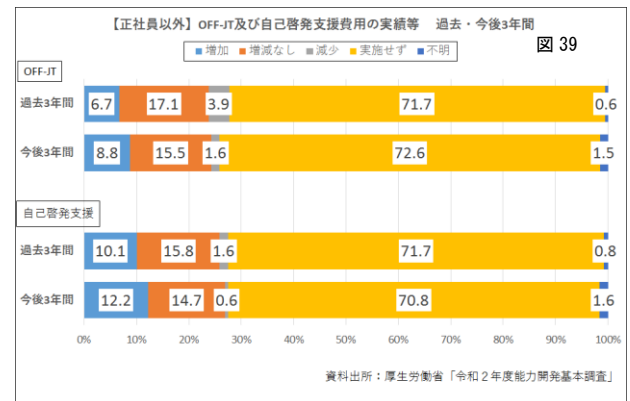
- 企業が職業能力開発に支出した費用の労働者一人あたり平均額については、令和2年度調査では、自己啓発支援はほぼ横ばいですが、OFF-JTは0.7万円であり、前回に比べ減少しています。（図37）。



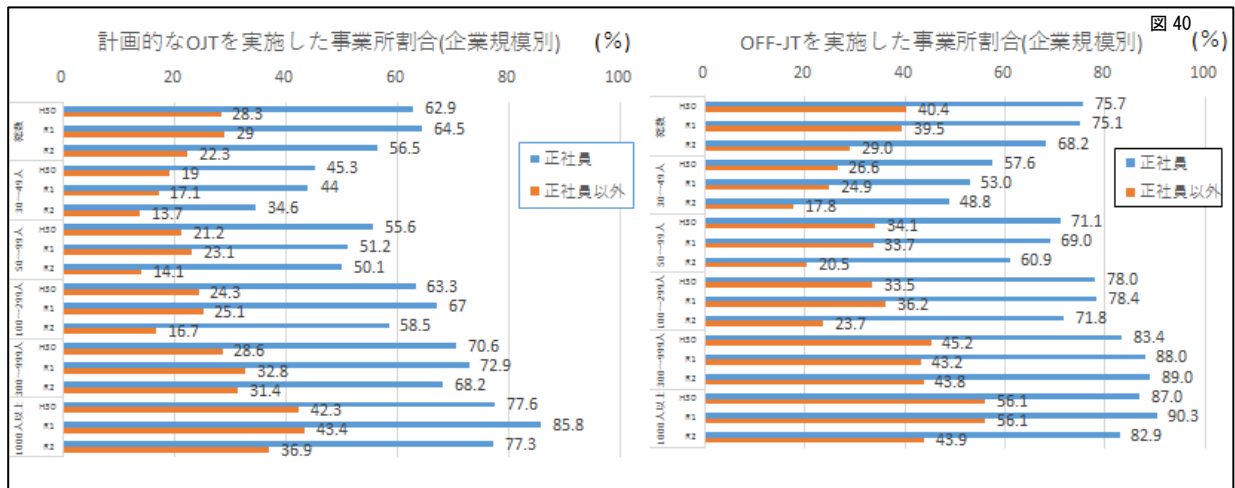
- 能力開発の実績・見込みについては、正社員に対する過去3年間（平成29年度～令和元年度）の、企業がOFF-JTに支出した費用及び自己啓発支援に支出した費用の実績はともに、「増減なし」と「増加した」とする企業が約4割となっていますが、「実施せず」とした企業の割合もともに約5割となっています。また「今後3年間」の見込みで「実施しない」とする企業の割合はともに5割を超えるという結果となっています（図38）。



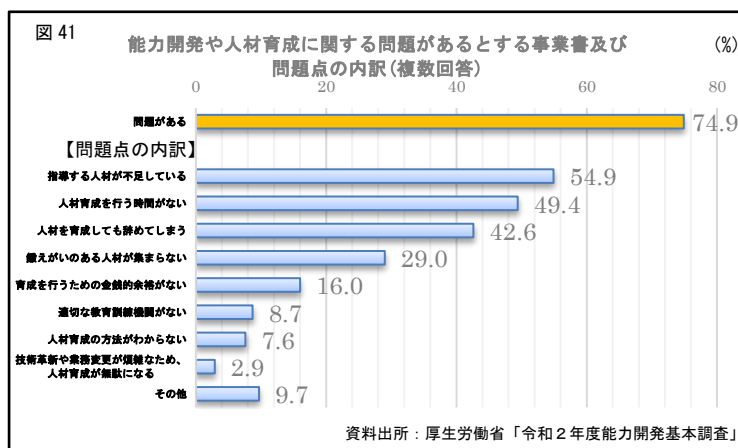
- 正社員以外に対する「過去3年間」のOFF-JTに支出した費用及びの自己啓発支援に支出した費用実績は、「実績なし」とする企業がともに7割を超え最多となっています。また「今後3年間」の見込みで「実施しない」とする企業の割合もともに7割を超え最多となっています（図39）。



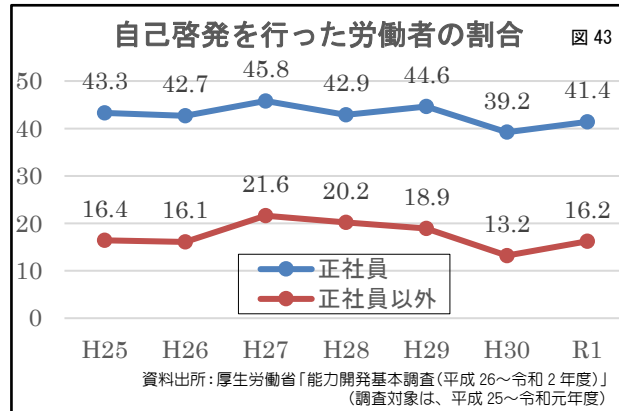
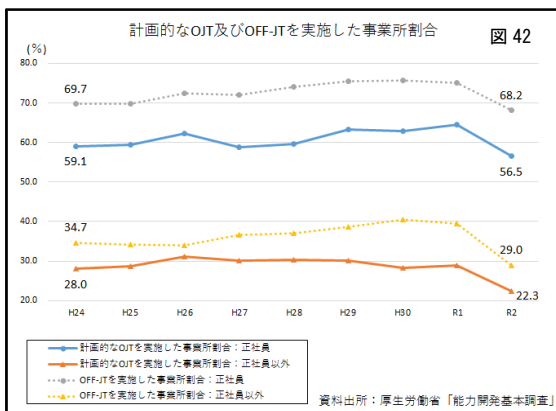
- 企業規模別の計画的なOJTおよびOFF-JTの実施状況については、規模が小さくなるほど実施割合が低くなっています（図40）。



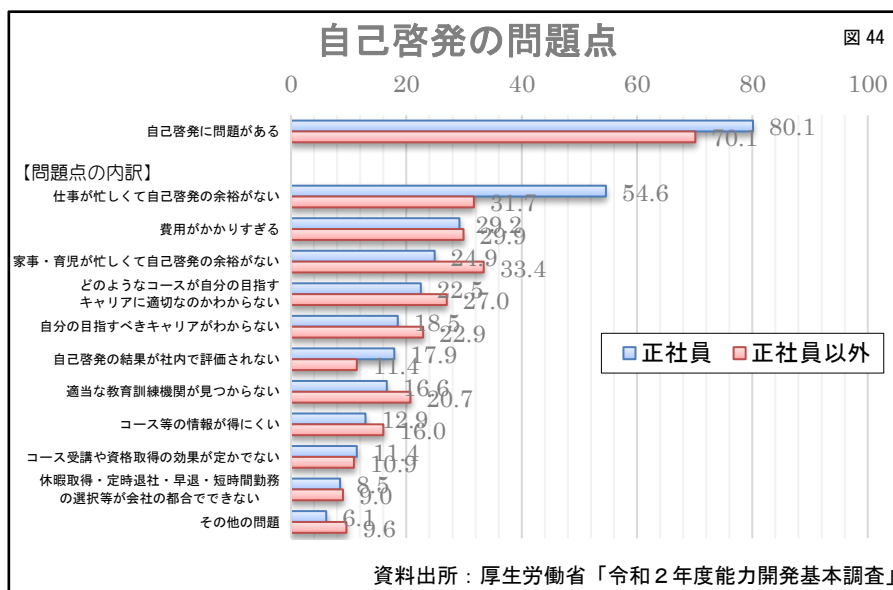
- 事業所における人材育成に関する問題としては、「問題がある」と回答した事業所の割合は、7割を超えています。その理由としては、指導する人材の不足 54.9%や時間の不足 49.4%が挙げられており、企業が人材育成を行う余裕を失っている状況が伺えます（図 41）。



- 一方、正規雇用労働者、非正規雇用労働者別に職業能力開発の実施状況をみると、OJT、OFF-JTの実施状況は、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も乏しくなっており（図 42）、また、自己啓発を行った割合についても、正規雇用労働者に比べ、非正規雇用労働者の方が低く（図 43）、非正規雇用労働者の能力開発機会の確保に向けた取組が引き続き重要となっています。



- 自己啓発の問題点に関しては、正規雇用労働者の8割、非正規雇用労働者の7割が「問題がある」と回答し、その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高く、非正規雇用労働者では、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」の回答割合が正規労働者と比較して特になくなっていきます（図 44）。



(2) 職業能力開発における主な課題

本道は、全国を上回るペースで人口が減少する中、人手不足が幅広い分野で深刻化しています。

こうした中、本道の経済規模の再活性化を図るためには、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であり、本道に優位性のある食・観光産業やそれを支える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ます。

また、国際社会では「持続可能な開発目標(SDGs)」の取組が広がる中、我が国においてもゼロカーボンや Society5.0 などの実現に向けた取組が求められています。

さらに、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ります。

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していることが伺えます。

さらに、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してきており、こうした経済や社会、労働環境の変化を踏まえ、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です。

そのためにも、労働者が自らキャリアについて主体的に考え、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を支援していくことが重要です。

また、労働者の優れた技能は、これまで本道の経済社会の発展に大きな役割を果たしてきたところですが、建設業、製造業等においては、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が懸念され、本道の地域産業に深刻な影響を及ぼすことが危惧されています。

こうした状況から、引き続き、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み、産業発展の基礎となる優れた技能を維持し、継承していくことが必要です。

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

本計画では、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し、取組を推進していきます。

5年後の目指す姿

○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。

○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。

施策の実施目標

- (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の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

指 標

内 容	現 状	目 標 値	備 考
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）	※関連数値 ・修了生の関連業界就職者数
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）	※関連数値 ・母子家庭の母等委託訓練就職者数 ・障害者委託訓練就職者数
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）	

※関連数値においても状況を把握し、取組の点検・評価に活用する。

2 職業能力開発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

ア 課題

国際社会では、国連で採択された 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ます。

また、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、今後もさらに高まるものとみられています。

加えて、本道経済は、人口減少社会にあって、労働力人口の減少に伴う経済規模の縮小が与える様々な分野への影響の拡大や、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響を今後注視する必要があります。

こうした状況の中、道では、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の経済施策として「本道経済の強化に向けた基本方針」を改定し、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（食や観光産業の活性化）、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こととしています。

イ 方向性

- ・ 食、観光といった北海道に優位性のある分野や、これを支える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します。
- ・ 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、首都圏等からのU・Iターンを促進し、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の促進に努めます。
- ・ Society5.0 を実現するため、人口減少に伴う経済成長への制約を乗り越え、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ます。

ウ 主な施策

(ア) 本道に強みのある分野における人材育成の推進

<主な取組>
【基本となる取組】
・ 本道に優位性のある「食」、「観光」分野や、経済波及効果の高い自動車関連産業をはじめとした「ものづくり」分野などにおける人手不足の現状に対応し、地域のニーズに基づく人材育成を図ります。
・ 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ます。
・ 職業訓練の質の向上および効果的な職業訓練サービスの提供を目指し、関係機関の連携により、産業界、求人・求職のニーズを踏まえ、訓練カリキュラム等の改善に取り組み、効果的に人材を育成します。
・ 産業人材の育成・確保に向け、北海道産業人材育成連携会議や若者の地元就職・

<p>定着に向けた地域協議会、道内大学との協定などにより、行政、経済界、教育機関の連携を図ります。</p>
<p>【食関連産業分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> 道産食品の高付加価値化と北海道ブランドの確立・磨き上げに向け、産官学金の連携・協働による食クラスター活動をより一層推進させるため、業界のニーズに対応した研修の実施などにより、食関連産業を牽引する人材の育成に努めます。 G I 制度を踏まえた道産ワインの品質向上やブランド力の確立・磨き上げを図るため、ワイン製造業を担う高度な人材を育成します。
<p>【観光分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域における観光インフラの充実に向け、関係機関等との連携により、観光産業を支える人材の育成に努めます。 観光施設の従業員を対象としたバリアフリー対応やインバウンドをはじめとする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ます。 道内旅行者の満足度向上のため、広域周遊を支える交通機関(バス、タクシー)従事者を対象に観光客への対応の実践的な研修等を実施し、人材の育成・確保を支援します。 北海道アウトドア資格制度の運営によるアウトドアガイドなどの育成に努めます。
<p>【ものづくり分野（含む IT 分野）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門的な技術、技能を身につけ就職を希望する方を対象に、高等技術専門学院(MONOテク)において、機械・金属、家具及び印刷などの工業技術、建築関係や電気工事、自動車整備といったものづくり分野等における施設内訓練の実施に努めます。 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ます。 中小企業の競争力強化を図るため、産業振興条例に基づく産業人材育成事業を実施し、中小企業の新分野・新市場進出等に資する人材の養成を図ります。 ものづくり現場への女性や若者の進出を促進するため、ものづくりの魅力の理解促進を図ります。 道内ものづくり企業の販路拡大や、ゼロカーボンの実現に資するEV・燃料電池車などの次世代自動車等の新分野進出に向けた取組を促進するため、IoT技術や生産管理などに関する研修会等を実施し、技術系人材の育成強化を図ります。 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、職業に必要な専門的な知識・技能の習得に向け設定したコースや中小企業等のニーズに即して個別に実施するオーダーメイド訓練といった、在職者訓練の情報の発信や活用の提案に取り組みます。 実践的な技能・技術の習得と産業界のニーズに応じた人材の育成を図るために、MONOテクの訓練生に対し、インターンシップ(就業体験)を実施します。

<ul style="list-style-type: none"> 「今後の高等技術専門学院の運営方針」に基づき、社会経済情勢の変化や行財政事情のほか雇用環境などの状況を踏まえ、官民の役割に配慮して、職業訓練の内容、科目の設定などの確に見直しを検討するとともに、入校促進の取組強化に努めます。
--

(イ) 高度技術者等の誘致による職業能力底上げの促進

<主な取組>
<ul style="list-style-type: none"> 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など、マッチング機会の提供に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> 将来の地域産業を支える人材を確保するため、道外大学や民間が主催する就職説明会などに参加し、道内企業の求人情報の提供等に努め、道外大学に進学した若年者などのU・Iターン就職の促進を図ります。
<ul style="list-style-type: none"> 宿泊業等の観光産業の人材確保を支援するため、本道への移住希望者や求職者等へのセミナーの開催や、観光関連産業への就職を希望する求職者等への研修・職場での実務訓練を実施するとともに、観光事業者とのマッチングを実施します。
<ul style="list-style-type: none"> ものづくり企業の人材確保を図るため、道外U・Iターンイベントへの出展やものづくり産業の認知度向上、就業促進に向けたセミナーや見学会等に取り組みます。

(ウ) 地域の担い手となる人材育成・確保の推進

<主な取組>
【基本となる取組】
<ul style="list-style-type: none"> 地域の経済界や民間教育訓練機関と連携し、MONOテクにおいて地域のニーズに対応した職業訓練の実施に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> 人手不足分野の労働生産性の向上に向けた在職者訓練の充実に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> 若者のものづくり産業や食関連産業への理解を促進するため、セミナーの開催などにより企業の情報・魅力の発信の支援に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> 地域ニーズに対応した人材育成強化を図るため、ポリテクセンター等との連携により、効果的な職業訓練や研修の実施に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> 本道に優位性のある「食」、「観光」分野や、経済波及効果の高い自動車関連産業をはじめとした「ものづくり」分野などにおける人手不足の現状に対応し、地域のニーズに基づく人材育成を図ります。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> 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など、マッチング機会の提供に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> 将来の地域産業を支える人材を確保するため、道外大学や民間が主催する就職説明会などに参加し、道内企業の求人情報の提供等に努め、道外大学に進学した若年者などのU・Iターン就職の促進を図ります。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ものづくり企業の人材確保を図るため、道外U・Iターンイベントへの出展やものづくり産業の認知度向上、就業促進に向けたセミナーや見学会等に取り組みます。【再掲】
【建設分野・運輸分野】
<ul style="list-style-type: none"> MONOテクにおける学卒者、求職者、離職者、在職者等に対する新たな知識や技能の習得に向けた職業訓練の実施による建設分野の人材育成に努めます。

<ul style="list-style-type: none"> ・国、道、建設業団体、商工団体、教育関係機関などが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を図ります。
<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関等と連携し、小中高校生を含む若年層などに対し、建設業の重要な役割や魅力の発信、イメージアップを図る取組などを進めるほか、建設業団体が行う入職・定着促進等の取組に要する経費の一部を補助し、取組を支援します。
<ul style="list-style-type: none"> ・道内旅行者の満足度向上のため、広域周遊を支える交通機関(バス、タクシー)従事者を対象に観光客への対応の実践的な研修等を実施し、人材の育成・確保を支援します【再掲】。
<ul style="list-style-type: none"> ・国や関係機関と連携し、インターンシップや現場見学会などにより、高校生等への産業理解を促進します。
<p>【観光分野】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・地域における観光インフラの充実に向け、関係機関等との連携により、観光産業を支える人材の育成に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・観光施設の従業員を対象としたバリアフリー対応やインバウンドをはじめとする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ます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・道内旅行者の満足度向上のため、広域周遊を支える交通機関(バス、タクシー)従事者を対象に観光客への対応の実践的な研修等を実施し、人材の育成・確保を支援します【再掲】。
<ul style="list-style-type: none"> ・北海道アウトドア資格制度の運営によるアウトドアガイドなどの育成に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・宿泊業等の観光産業の人材確保を支援するため、本道への移住希望者や求職者等へのセミナーの開催や、観光関連産業への就職を希望する求職者等への研修・職場での実務訓練を実施するとともに、観光事業者とのマッチングを実施します。【再掲】
<p>【福祉・介護分野】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・福祉人材を養成・確保するため、「社会福祉士及び介護福祉士法」及び「児童福祉法」の規定に基づく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に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・MONOテクにおいて、離職者を対象として、地域のハローワークや関係機関と連携しながら、人材が不足している介護や建設分野への対応などの地域のニーズを踏まえた訓練コース及びカリキュラムを設定した委託訓練の実施に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・福祉・介護の仕事のイメージアップ活動や、中高校生を対象に、関係団体や事業所などの協力による施設での介護等の体験活動など、若年層に対する福祉・介護分野への理解を促進する取組を推進します。
<p>【医療・看護分野】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・看護職員を養成・確保するため、「保健師助産師看護師法」及び「保健師助産師看護師学校養成所指定規則」の規定に基づく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、看護職員の養成に努めます。

(エ) 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推進

<主な取組>
・ 職業訓練の質の向上および効果的な職業訓練サービスの提供を目指し、関係機関の連携により、産業界、求人・求職のニーズを踏まえ、訓練カリキュラム等の改善に取り組み、効果的に人材を育成します。【再掲】
・ 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ます。【再掲】
・ MONOテックにおいて、在職者としての資質向上を図ることを目的としたセミナーの効果的な実施に努めます。
・ ITリテラシーの向上など、労働生産性の向上に向けた、在職者訓練の充実や、技術系人材の育成に努めます。
・ 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、職業に必要な専門的な知識・技能の習得に向け設定したコースや中小企業等のニーズに即して個別に実施するオーダーメイド訓練といった、在職者訓練の情報の発信や活用の提案に取り組みます。【再掲】

(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
ア 課題

少子化が深刻化する一方で、我が国は人生100年時代を迎え、本道でも労働者の職業人生が長期化し、働き方もこれまで以上に多様化しています。

併せて、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も徐々に変化しており、こうした経済・社会環境の変化を的確に把握するとともに、それに伴う人材ニーズや働き方の変化に機動的な対応が求められています。

本道が持続的な経済成長を実現していくために、一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、女性、若者、中高年齢者、障がいのある方等、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です。

また、全国と比べて高い水準にある若年者の早期離職防止の取組みに加え、扶養家族を有しながら離職を余儀なくされた中高年齢者等の早期の再就職や、いわゆる「就職氷河期」の世代として不本意に非正規雇用で就業した層のニーズに応じた円滑なキャリアアップなどに向けた支援を進めることも必要です。

加えて、積雪寒冷な気象条件により冬期間の産業活動に制約を受ける本道では、建設業などの産業分野を中心とした季節労働者の通年雇用化により、雇用の安定を図ることも課題となっています。

イ 方向性

- ・ 潜在的な労働力として、経済成長への大きな力ともなる女性の活躍促進は、社会の持続可能性のみならず、個々の世帯の経済的安定といった観点からも不可欠であることから、男女が働きながら、共に家事、育児等を行うことができるよう、また、結婚・出産、育児・介護等のライフイベントに関わりなく継続して働くことができるよう、女性のライフステージに応じた支援に努めます。

- ・フリーターや若年無業者を含む若年者の就業支援に取り組むほか、在学中を含む早期からの勤労観や職業観の形成促進に努めます。
- ・就職氷河期世代を含む中高年齢者等に対し、関係機関と連携を密にしながら、経済的な自立に向けた職業能力開発を推進するほか、新たな場での活躍を目指す中高年齢者に対し、キャリアアップに必要な知識や技能を習得する機会の提供に努めます。
- ・障がいのある方々の就労を通じた社会参加、職業的自立の実現は重要課題であることから、本人の希望やその特性、能力に応じたきめ細かな就業支援に努めます。
- ・企業内における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非正規雇用労働者の主体的なキャリアアップの実現、不本意非正規をはじめとする非正規雇用労働者の正社員化などを支援します。
- ・季節労働者の通年雇用化を促進するため、「季節労働者対策に関する取組方針（第6次）」に基づき、技能の向上を図ります。
- ・雇用失業情勢や労働力需給の変化に的確に対応し、雇用のセーフティネットとして、大型倒産の発生により離職を余儀なくされた労働者などの、早期再就職等に向けた機動的な職業訓練等の実施に努めます。
- ・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を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します。

ウ 主な施策

(ア) 女性の活躍推進に向けた職業能力開発

<主な取組>
<ul style="list-style-type: none"> ・母子家庭の母の再就職を支援するため、ハローワークや関係機関と連携し、民間教育訓練機関等への委託による、個々の実情に応じたきめの細かい職業訓練を実施に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中の方が安心して訓練を受講できるよう、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携により、託児サービス付き訓練の推進を図ります。
<ul style="list-style-type: none"> ・ものづくり現場への女性や若者の進出を促進するため、ものづくりの魅力の理解促進を図ります。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・女性は、継続就業を希望しながらも結婚、出産などにより離職することが多いことから、女性の個性や能力が発揮されるよう女性活躍推進法の趣旨も踏まえ、職業訓練の実施による再就職などの支援に努めます。

(イ) 若年者（ニート、離職防止含む）に対する職業能力開発

<主な取組>
<ul style="list-style-type: none"> ・将来、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、MONOテクにおいて、必要な職業訓練の実施に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・若年求職者などの再就職を支援するため、ハローワークや関係機関と連携し、地域ニーズを踏まえながら、民間教育訓練機関等への委託による職業訓練の実施に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・企業の求める意欲や能力とのギャップ解消を図り若者の職場定着に向け、MONOテクを活用して、若年在職者に対して基礎的な知識、技能の習得に係る職業訓練の実施に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・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に努めます。
・ M O N O テクに設置した能力開発総合センターにおいて、能力開発に関する情報の提供や相談を行います。
・ 高等学校等において、関連する教育機関や地域、地元の企業等と連携・協力し、卒業後の進路に求められる資質・能力を育成することができるよう、就業体験活動（インターンシップ）の実施を推進します。

(ウ) 中高年齢者・高齢者に対する職業能力開発

<主な取組>
・ 就職氷河期世代を含む中高年求職者の再就職を支援するため、ハローワークや関係機関と連携し、地域のニーズを踏まえながら、民間教育訓練機関等への委託による職業訓練の実施に努めます。
・ 道内各機関が実施する産業人材育成に関する研修・セミナー情報を収集し、ポータルサイトなどでの提供に努めます。

(エ) 障がい者に対する職業能力開発

<主な取組>
・ 障害者職業能力開発校において、障がいのある方の適性に応じた職種についての知識・技能を付与する訓練やインターンシップを実施するとともに、入校促進に努めます。
・ 障がいのある方の身近な地域において、障がいのある方の特性及び地域の雇用ニーズに対応した職業訓練の実施に努めます。
・ M O N O テクにおいて、一般の訓練コースでの受け入れが可能な障がいのある方を、積極的に受け入れるとともに、障がいのある方を対象とした訓練を実施し、就職の促進に努めます。
・ ハローワークとの連携により、障がいのある方などの就職が困難な求職者に対し、就業環境に適応することを容易にするため、訓練を企業に委託して実施し、訓練終了後の継続雇用につながるよう努めます。
・ 心身の不自由に伴う通勤困難等の就労課題を改善するため、テレワークを活用した就労機会の確保に必要な技術の習得を推進します。

(オ) 非正規雇用労働者に対する職業能力開発

<主な取組>
・ 若年者の学び直しなど、ハローワーク等との連携により、M O N O テク及び障害者職業能力開発校への入校促進に取り組むとともに、職業能力の向上や就職のあっせんなど各種支援を協力して実施することにより、こうした層の訓練生の就職促進を図ります。
・ 企業において、不本意非正規をはじめとする非正規雇用労働者の正社員転換が図られるよう、国の動向も踏まえながら教育訓練の促進を図ります。
・ 北海道立職業能力開発支援センターにおいて、職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項などの相談や助言・指導及び情報提供を行うほか、施設設備の貸し出しを行うなど、労働者の職業に必要な能力の開発及び向上の支援に努めます。
・ 地域職業訓練センターが実施する認定職業訓練に対する助成や、離転職者に対

<p>する道主催の職業訓練の委託などにより、地域のニーズを踏まえた職業訓練を推進します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・企業において、非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善が図られるよう、国のキャリアアップ助成金などの各種助成制度の周知に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・道内各機関が実施する産業人材育成に関する研修・セミナー情報を収集し、ポータルサイトなどでの提供に努めます。【再掲】

(カ) 季節労働者に対する職業能力開発

<p><主な取組></p>
<ul style="list-style-type: none"> ・地域のニーズや労働需給を踏まえ、季節労働者の通年雇用化に向け、ハローワークや関係機関と連携し、職業訓練の実施に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・国の通年雇用促進支援事業を受託する地域の協議会に参画し、地域の独自の取組を支援するよう努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリングや研修により、季節労働者の通年雇用化に対する意識啓発に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・地域での通年雇用化に対する自主的な取組を促進するため、職場実習企業の開拓に努めます。

(キ) 雇用情勢に対応した職業能力開発

<p><主な取組></p>
<ul style="list-style-type: none"> ・地域における大量離職者の発生等による雇用情勢の急激な悪化や多様化する雇用環境に対応するため、ハローワークなどの関係機関と連携し、就職に必要な資格や技能の取得が図られるよう、MONOテックにおける施設内訓練等において職業訓練の実施に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・MONOテックにおいて、ハローワークや関係機関と連携し、地域のニーズを踏まえながら、離職者に対する雇用のセーフティネットの一つとして、民間教育訓練機関等を活用した効果的な職業訓練を実施し、早期かつ円滑な再就職の促進に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・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り、北海道労働局と連携しながら、外国人留学生等の道内企業への就職支援に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・外国人介護人材の受入れを検討する法人や事業所に対し、各種制度に関する研修を実施するとともに、介護福祉士候補者が介護福祉士資格を取得できるよう、受入施設における学習全般に対する取組を支援します。

(3) 時代のニーズに即した労働者のキャリア形成の推進

ア 課題

本道経済の活性化を図るためには、ものづくり産業など本道経済の発展を担う産業の振興が急務であり、このような産業を支える人材の育成・確保が重要な課題です。

また、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です。

加えて、経済・社会環境の変化に先手を打って対応していくためには、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、企業が人材育成の重要性・必要性を一層認識し、企業自らが人材育成に取り組むとともに、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が必要です。

イ 方向性

- ・ 小中学校を含む早期の段階から多様な職業について理解を深め、就業前段階で適切な職業意識を持つことが、その後の職業人生に重要であることから、学校等関係機関と連携し、児童・生徒等に対し、若者の理工系離れ、製造業離れが顕著となっているものづくり産業への理解促進を図るための啓発に取り組むほか、職業体験の充実に努めていきます。
- ・ 労働者が働きながら、計画的なOJTやOFF-JTを受けられる機会や自発的な職業能力開発に取り組める環境の確保は、労働者の実践的な職業能力開発を図る上で重要なことから、地域経済の活性化に重要な役割を担っている中小企業の人材確保への対応として、在職者訓練等の充実に努めていきます。
- ・ 職業能力開発促進法では、労働者が主体的に職業生活設計を行い、職業能力の開発・向上を行うことが努力義務として規定されており、労働者からの相談に応じ助言・指導を業として担うキャリアコンサルタントによるコンサルティングやジョブ・カード等の活用など、労働者の主体的な能力が開発されるよう取り組んでいきます。

ウ 主な施策

(ア) 在学中におけるキャリア教育の推進

<主な取組>
<ul style="list-style-type: none"> ・ ものづくり産業への職業意識の醸成を図るため、将来のものづくりの担い手となる小中学生を対象に、MONOTEKにおいてものづくり体験会を開催します。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 中学生を対象とした修学旅行や研修旅行などの機会を活用した職業体験講座の支援に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 工業高校生を対象として、技術向上を目的とした「ものづくりスキルアップ講座」を開催します。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生を対象として、ジョブカフェ北海道において、職場見学や業界説明会、インターンシップなどの情報提供に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 工場見学やインターンシップの受け入れについて、企業と連携した情報の発信に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 若者のものづくり産業や食関連産業への理解を促進するため、セミナーの開催などにより企業の情報・魅力の発信の支援に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 高等学校等において、関連する教育機関や地域、地元の企業等と連携・協力し、卒業後の進路に求められる資質・能力を育成することができるよう、就業体験活動（インターンシップ）の実施を推進します。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域を支える産業や成長が期待できる産業を担う人材の育成においては、職業能力開発施策はもとより、産業振興施策や教育施策など、関連する施策との一層の連携に努めます。

(イ) 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の支援

<主な取組>
・在職者に対し、知識、技術・技能をさらに向上するための職業訓練や研修の充実に努めます。
・地域人材開発センターが実施する地域の中小企業の従業員に対する技能講習の取組などに対する支援に努めます。
・道内各機関が実施する産業人材育成に関する研修・セミナー情報を収集し、ポータルサイトなどでの提供に努めます。【再掲】
・北海道職業能力開発協会との連携により、技能検定制度の普及・促進を図るほか、道のホームページにおいて、ビジネス・キャリア検定などの職業能力評価制度について周知に努めます。
・MONOテックに設置した能力開発総合センターが実施する訓練生に対する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、道が設置しているジョブカフェ北海道やジョブサロン北海道において、利用者への周知を図ります。
・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を図るため、若手社員と企業人事担当者双方への研修会などの実施に努めます。

(ウ) 企業などにおける人材育成の強化

<主な取組>
・北海道立職業能力開発支援センターにおいて、職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項などの相談や助言・指導及び情報提供を行うほか、施設設備の貸し出しを行うなど、労働者の職業に必要な能力の開発及び向上の支援に努めます。【再掲】
・企業内における生涯職業能力開発体制の充実強化を図るため、指導員を設置して、企業の指導に努めます。
・事業主が、従業員の職業能力の開発、資質の向上を図るため、知事の認定を受けて実施する認定職業訓練への助成に努めるとともに、認定職業訓練施設が、地域のニーズに応じて取り組む職業訓練における課題に関して、国に対し必要な要望を行います。
・地域人材開発センターの自主的な取組が効果的に実施できるよう、活動実績や今後の方向性を踏まえ、地域の実情やニーズに応じたきめの細かい支援に努めます。
・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、職業に必要な専門的な知識・技能の習得に向け設定したコースや中小企業等のニーズに即して個別に実施するオーダーメイド訓練といった、在職者訓練の情報の発信や活用の提案に取り組みます。【再掲】
・地場企業のQCD（品質・価格・納期）対応力強化を目的として、従業員の能力向上に寄与する研修会を関係機関との連携により開催します。
・企業に対して、国のキャリアアップ助成金制度の周知と併せ、ジョブ・カードの普及に努めます。
・企業の求める意欲や能力とのギャップ解消を図り若者の職場定着に向け、MONOテックを活用して、若年在職者に対して基礎的な知識、技能の習得に係る職

業訓練の実施に努めます。【再掲】
・在職者職業訓練総合相談窓口において、在職者のより高い資格・能力のレベルアップを図るため、職業訓練などの情報を提供します。
・道内各機関が実施する産業人材育成に関する研修・セミナー情報を収集し、ポータルサイトなどでの提供に努めます。【再掲】

(4) 技能の継承・振興・普及促進

ア 課題

労働者の優れた技能は、これまで本道の経済社会の発展に大きな役割を果たしてきたところですが、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、さらに若年者の「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が懸念され、本道の地域産業に深刻な影響を及ぼすことが危惧されています。

こうした状況から、引き続き、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み、産業発展の基礎となる優れた技能を維持し、継承していくことが必要です。

イ 方向性

- ・技能士の社会的な地位向上及び処遇改善を図るため、技能を尊重する機運づくりを進めていきます。
- ・次代を担う若者をはじめとした道民に対し、熟練技能者が支えるものづくり産業等に関する理解を深める取組を進めるとともに、技能尊重機運の醸成や、産業活動の基礎となる優れた技能者・技術者の育成に努めていきます。

ウ 主な施策

(ア) 技能尊重機運の醸成

＜主な取組＞
・技能が尊重される機運を醸成するため、技能五輪への派遣、卓越した技能者表彰などを行うほか、優れた技能と経験を有した熟練技能者が、中小企業や学校等において実技指導等を行う「全技連マイスター制度」や「ものづくりマイスター制度」の普及に努めます。
・道が取り組んでいる公共事業における技能士重用制度について、着実な普及促進に努めます。
・技能に対する理解促進を図るため、(一社)北海道技能士会が実施する技能祭や技能奉仕活動などに対する支援に努めます。
・ものづくり産業への職業意識の醸成を図るため、将来のものづくりの担い手となる小中学生を対象に、MONOテックにおいてもものづくり体験会を開催します。【再掲】
・工業高校生を対象として、技術向上を目的とした「ものづくりスキルアップ講座」を開催します。【再掲】
・高等学校等において、関連する教育機関や地域、地元の企業等と連携・協力し、卒業後の進路に求められる資質・能力を育成することができるよう、就業体験活動(インターンシップ)の実施を推進します。【再掲】
・工場見学やインターンシップの受け入れについて、企業と連携した情報の発信

に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・地域を支える産業や成長が期待できる産業を担う人材の育成においては、職業能力開発施策はもとより、産業振興施策や教育施策など関連する施策との一層の連携に努めます。【再掲】

(イ) 未来を担う技能者の育成と技能の継承

<主な取組>
<ul style="list-style-type: none"> ・技能検定を行う北海道職業能力開発協会への支援に努め、高校生など若年者の検定受検を促進します。
<ul style="list-style-type: none"> ・MONOTEKにおいて、地域の産業情勢や人材ニーズに対応した職業訓練を実施し、道内各地域の産業を支える質の高い技能者を育成・輩出することにより、未来にあるべきものづくりを継承します。
<ul style="list-style-type: none"> ・技能が尊重される機運を醸成するため、技能五輪への派遣、卓越した技能者表彰などを行うほか、優れた技能と経験を有した熟練技能者が、中小企業や学校等において実技指導等を行う「全技連マイスター制度」や「ものづくりマイスター制度」の普及に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・道が取り組んでいる公共事業における技能士重用制度について、着実な普及促進に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・ものづくり産業への職業意識の醸成を図るため、将来のものづくりの担い手となる小中学生を対象に、MONOTEKにおいてもものづくり体験会を開催します。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・工業高校生を対象として、技術向上を目的とした「ものづくりスキルアップ講座」を開催します。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・高等学校等において、関連する教育機関や地域、地元の企業等と連携・協力し、卒業後の進路に求められる資質・能力を育成することができるよう、就業体験活動（インターンシップ）の実施を推進します。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・工場見学やインターンシップの受け入れについて、企業と連携した情報の発信に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・地域ニーズに対応した人材育成強化を図るため、ポリテクセンター等との連携により、効果的な職業訓練や研修の実施に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・地域を支える産業や成長が期待できる産業を担う人材の育成においては、職業能力開発施策はもとより、産業振興施策や教育施策など関連する施策との一層の連携に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・技能に対する理解促進を図るため、（一社）北海道技能士会が実施する技能祭や技能奉仕活動などに対する支援に努めます。【再掲】

第4部 計画の推進

1 計画の推進体制

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、施設、設備、指導員の確保に多大な経費を要するなど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、国（北海道労働局・ハローワーク）、道といった行政機関を始め、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部、北海道職業能力開発協会、関係機関及び団体等が適切な役割分担のもと取組を推進していきます。

[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ます。

[企業]

雇用する労働者が多様な職業訓練を受けること等により職業能力の開発及び向上を図ることができるよう、その機会の確保に努めます。

[国（北海道労働局、ハローワーク）]

労働局は、求職者支援制度における求職者支援訓練の実施や北海道地域訓練協議会を運営し、関係機関と連携しながら雇用情勢に対応した職業訓練の推進に努めます。

ハローワークは、求職と訓練のあっせんを行うほか、きめ細かな就職支援に努めます。

[(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、高年齢者の雇用の確保、障がいのある方の職業的自立の推進、求職者の職業能力の開発及び向上のため、高年齢者、障がいのある方、求職者に対して総合的な支援に努めます。

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ます。

[道]

高等技術専門学院(MONOテク)や障害者職業能力開発校での職業訓練をはじめ、若年者・離転職者・障がいのある方等に対する民間教育訓練機関を活用した委託訓練の実施、事業主団体が行う認定職業訓練への支援、地域産業を支える人材の育成など、地域の産業界及び求人・求職のニーズや職業訓練ニーズをきめ細かく把握しつつ、地域の実情に応じた職業能力開発の推進に努めます。

[北海道職業能力開発協会]

民間における職業能力開発の指導的団体として、職業能力開発に関する情報や資料の収集・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などに努めます。

[民間教育訓練機関等]

事業主団体、職業訓練法人、地域人材開発センターや地域職業訓練センターなどの民間教育訓練機関や小中高校、大学・専修学校等の学校においては、それぞれが有する本来の役割を発揮しつつ、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ます。

【参考 地域人材開発センター】

地域人材開発センターは、IT化の進展や技術・技能の高度化に対応し、産業の発展を支える地域における人材育成の拠点施設で、中小企業の従業員に対する技能講習や高等技術専門学院から委託された離転職者の再就職訓練を実施しているほか、地域のニーズに対応した各種講座・講習や職業能力開発に関する相談・情報提供を行っています。

このセンターは、現在、留萌市、遠軽町、岩内町、浦河町、名寄市、富良野市、江差町及び美唄市の8か所に設置されています。

【参考 地域職業訓練センター】

地域の事業主により構成する公益法人等が運営している地域職業訓練センターでは、教育訓練を行う中小企業主などに視聴覚教室や実習室、会議室などの施設を提供するほか、職業に関する講習や講座などを開催しています。

道内では現在、北見市、釧路市、苫小牧市、滝川市の4か所に設置されています。

2 関係機関等との連携

職業能力開発施策の実施にあたっては、様々な実施主体が関係していることから、それぞれが相互に適切な役割分担と連携のもと取組を効果的・効率的に推進する必要があります。

このため、引き続き、実施主体の連携により、様々な会議等を通じての情報交換や業務の調整による効果的な事業の実施や、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みます。

また、国の職業能力開発行政の拠点として位置づけられている北海道労働局、(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」や、「北海道地域職業訓練計画」に基づく国と道の一体的な訓練の実施により、三者間の連携を強化します。

さらに、民間の創意工夫やノウハウが期待できる分野の職業訓練や高等技術専門学院が所在していない地域における民間教育訓練機関との連携による効果的な職業訓練の実施や、北海道立職業能力開発支援センターにおける職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項などの相談、助言及び施設・設備の貸し出しといった企業への支援などの取組において、行政をはじめ民間教育訓練機関等による連携を深めます。

加えて、将来を見据えた産業人材の育成・確保に向け、北海道産業人材育成連携会議の活用などにより、行政、経済界、教育機関の連携を図ります。

3 計画推進の考え方

実施目標は、それぞれ重要な取組ではありますが、特に現在の雇用環境や労働需給に鑑み、短期的(重点的)に取り組む分野として、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確保・育成、及び全員参加型社会の実現に向けた多様な働き手の職業能力の底上げに取り組んでいきます。

加えて、女性や障がいのある方、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改善に向けた取組を推進していきます。

また、労働者の主体的なキャリア形成の支援や、技能尊重機運の醸成や技能者の育成などといった取組は、将来を見据え、中長期的な視点で着実に取り組んでいきます。

4 計画の推進管理

本計画を効果的・効率的に推進するため、その時々 of 北海道の職業能力開発を取り巻く環境や地域の人材ニーズを的確に把握するとともに、指標に加え、関連する統計数値を活用した施策の実績の取りまとめや、北海道行政評価条例に基づき事務事業の点検評価を行い、現状を踏まえ、事業の見直しなどに努めていきます。

また、北海道雇用創出・人材対策基本計画と連携し、毎年度策定する北海道雇用創出・人材対策基本計画推進計画においても本計画を推進する取組を登載することより推進管理を行い、計画の実効性を高めます。