

第 10 次

北海道職業能力開発計画

～ 多様な働き手による地域産業の持続的な成長に向けた産業人材の育成 ～

平成 2 9 年 1 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環境

1 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	4
（3）雇用・就業の動向	5
（4）職業能力開発に係る現状	10
2 職業能力開発における主な課題	
（1）力強い地域経済の実現に向けた人材の育成	13
（2）全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進	13
（3）個人や企業によるキャリア形成の促進	14

第3部 職業能力開発の方向性

1 計画の基本的な考え方	15
2 職業能力開発施策の実施目標	
（1）産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の推進	16
（2）全員参加型社会の実現に向け、雇用のセーフティネットとしての機能を含む きめの細かい職業能力開発の推進	16
（3）個人に合わせたキャリア形成の推進	17
（4）技能の継承・振興	18

第4部 職業能力開発の基本的施策

1 産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の推進	
（1）本道に強みのある分野における人材育成の推進	19
（2）高度技術者等の誘致による職業能力底上げの促進	20
（3）人手不足分野における人材育成の推進	20
（4）生産性の向上に向けた職業訓練等の実施	21
（5）産業人材としての外国人留学生など外国人材の活用	22
2 全員参加型社会の実現に向け、雇用のセーフティネットとしての機能を含む きめの細かい職業能力開発の推進	
（1）女性の活躍推進に向けた職業能力開発	22

(2) 若年者（二一ト、離職防止含む）に対する職業能力開発	2 3
(3) 中高年齢者・高齢者に対する職業能力開発	2 3
(4) 障がい者に対する職業能力開発	2 4
(5) 非正規雇用労働者に対する職業能力開発	2 4
(6) 季節労働者に対する職業能力開発	2 5
(7) 雇用情勢に対応した（雇用のセーフティネットとしての）職業能力開発	2 5

3 個人に合わせたキャリア形成の推進

(1) 在学中におけるキャリア教育の推進	2 5
(2) 労働者の主体的なキャリア形成の支援	2 6
(3) 企業などにおける人材育成の強化	2 6

4 技能の継承・振興

(1) 若者のものづくり、技能への理解促進	2 7
(2) 技能尊重機運の醸成と熟練技能の継承	2 8

第5部 計画の推進

1 計画の推進体制	2 9
2 関係機関等との連携	3 0
3 計画推進の考え方	3 0
4 計画の推進管理	3 1

巻末資料	3 2
------	-----

第1部 総説

1 計画のねらい

本道経済は、公共工事及び個人消費の一部に弱い動きが見られるものの、緩やかに持ち直しを続けていますが、人口減少社会にあって労働力人口が減少し、経済の規模が縮小するなどの、様々な分野への影響の拡大が懸念されています。

こうした中、北海道の強みである食や観光などの分野において、「世界に羽ばたく産業の創造」を目指し、旺盛な海外からの需要を取り込むとともに、こうした取組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していくためには、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・活躍の促進が必要です。

国では、第10次職業能力開発基本計画において、人口減少社会、グローバル化の進展、AI、ビッグデータ解析等を背景として、ビジネス環境・就業環境が変化する中、人々が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加型の社会と人材の最適配置を同時に実現し、我が国の経済を量の拡大と質の向上の双方の観点から成長させる「生産性向上に向けた人材育成戦略」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10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、「産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の推進」、「全員参加型社会の実現に向け、雇用のセーフティネットとしての機能を含むきめの細かい職業能力開発の推進」、「個人に合わせたキャリア形成の推進」、「技能の継承・振興」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す。

2 計画の期間

本計画の期間は、平成28年度から平成32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環境

1 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、国勢調査によると、平成9年をピークに減少を続けており（全国は平成20年をピークに減少）、平成27年には約538万人と、平成22年と比べ約12万2千人、2.2%の減少（全国は約94万7千人の減少、▲0.7%）となっています（図1）。また、平成27年における年齢3区分別人口における高齢者人口の割合は、平成22年と比べ、4.4ポイント上昇し29.1%（全国は3.6ポイント上昇、26.6%）となっており、全国を上回るペースで人口減少や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）。

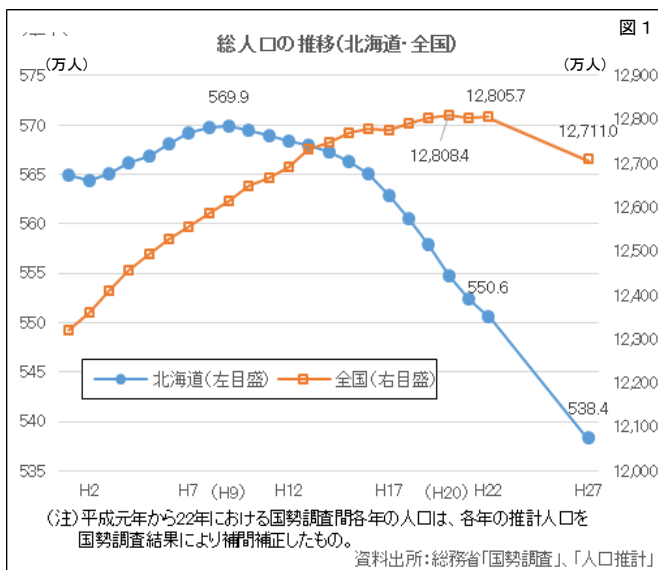


図2 年齢3区分別人口割合の推移 (単位：%)

	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」

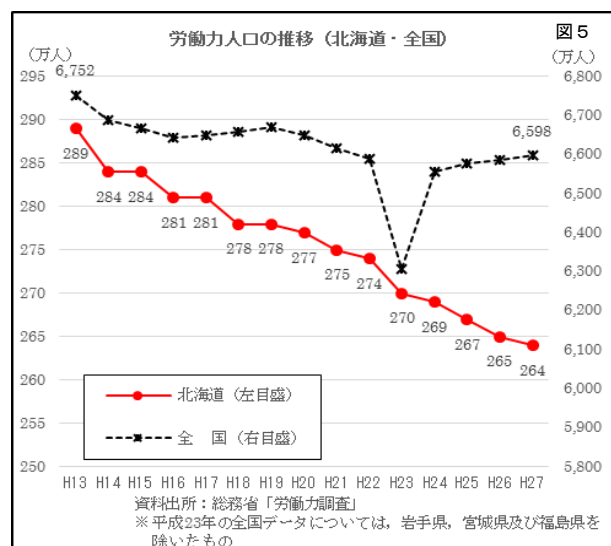
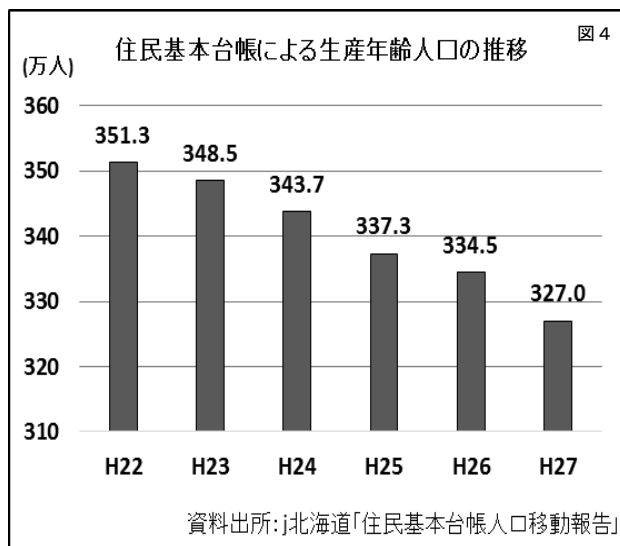
図3 札幌市への人口集中割合 (単位：人)

	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、働き手の主力と想定される年齢層である生産年齢人口（15~64歳）も減少を続けており、直近のデータである住民基本台帳人口では、平成22年の約351万人から平成27年には約327万人となり、5年間で約24万人が減少しています（図4）。

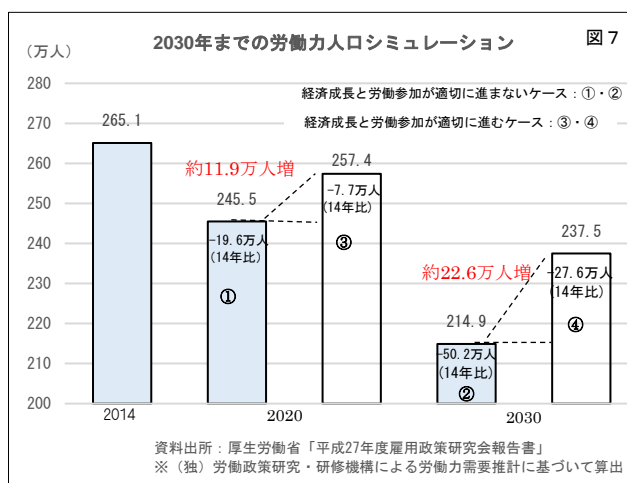
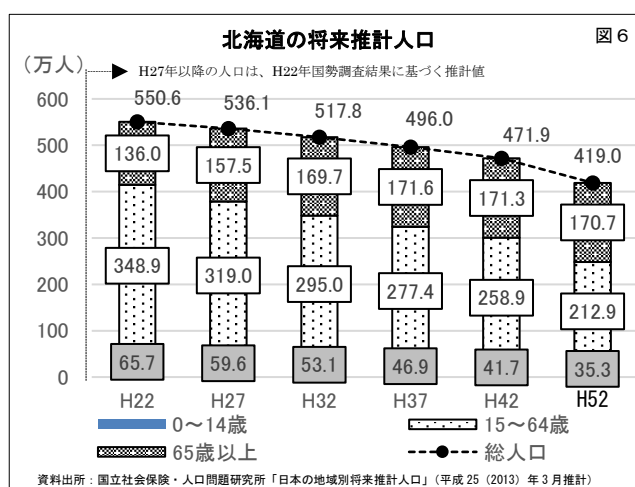
一方、働く意志と能力のある労働力人口（就業者と完全失業者の合計）も、労働力調査によると平成22年の約274万人から、平成27年は264万人まで減少しています。労働力人口については、平成13年の約289万人をピークに、減少を続けています（図5）。



国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口」では、本道の総人口は、平成22年の約550万人から、平成52年には約419万人と約131万人が減少（▲23.9%）するとされており、このうち高齢者（65歳以上）は約35万人（25.5%）増加するのに対し、年少人口（0～14歳）は約30万人（▲46.3%）、生産年齢人口は約136万人（▲39.0%）減少すると推計されています（図6）。

一方、厚生労働省の「雇用政策研究会報告書（平成27年12月）」で示した都道府県別労働力需給推計においては、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年と比べ平成42年には、約50万人の減少（▲18.9%）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28万人の減少（▲10.4%）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恐れがあります。



道では、平成27年10月、平成52年以降を見据え、本道の人口の現状と将来の姿を示し、人口減少をめぐる問題について、道民と認識を共有するとともに、今後目指すべき将来の方向性を提示するため、「北海道人口ビジョン」を策定しました。

この人口ビジョンにおいては、国の長期ビジョンを参考に、合計特殊出生率の上昇や純移動数の減少など一定の仮定のもと、札幌市における少子化対策の充実はもとより、北海道全体で自然減、社会減対策を効果的かつ一体的に行うことにより、本道の人口は平成52年に約460～450万人を維持することが可能であるとしています。

今後、人口ビジョンで示した見通しを現実のものとするため、同時に策定した「北海道創生総合戦略」等に基づき、人口減少に関する基本認識を広く道民が共有し、幅広い関係者の参画のもと北海道の総力を結集しながら、地域社会の創生に向けた施策を総合的かつ計画的に推進することとしています。

【参考：北海道人口ビジョンにおける将来展望（平成52年の人口推計）】

- ・国立社会保障・人口問題研究所の推計に準拠した推計では、本道の人口は平成22年の約550万人から、平成52年には約419万人、平成72年には約308万人に減少すると見込まれる。
- ・これを基にし、国の「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」同様、合計特殊出生率が平成42年までに1.8、平成52年までに2.07(人口置換水準)まで上昇し、純移動数が現在の約8千人の減少から、平成32年で約4千人の減少、平成37年で0になると仮定した場合、平成52年には本道の人口は約458万人と推計される。
- ・さらに、札幌市の合計特殊出生率が全道平均より低いことを考慮し札幌市の合計特殊出生率を平成42年に1.5、平成52年に1.8、平成62年に2.07と、約10年ずつ遅れて上昇すると仮定した場合、平成52年の総人口は約450万人と推計される。

(2) 景気動向・産業構造

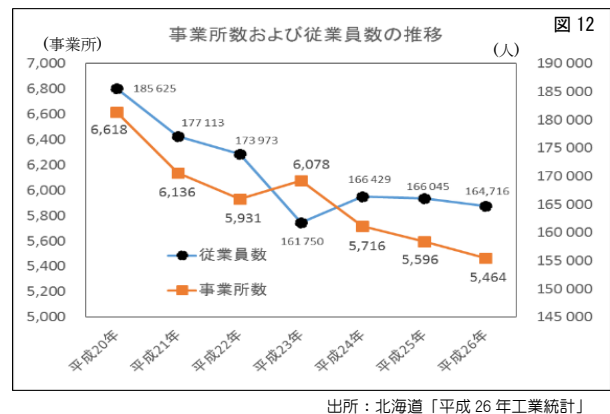
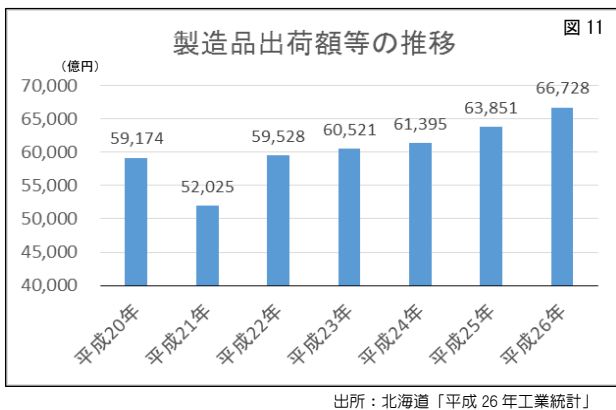
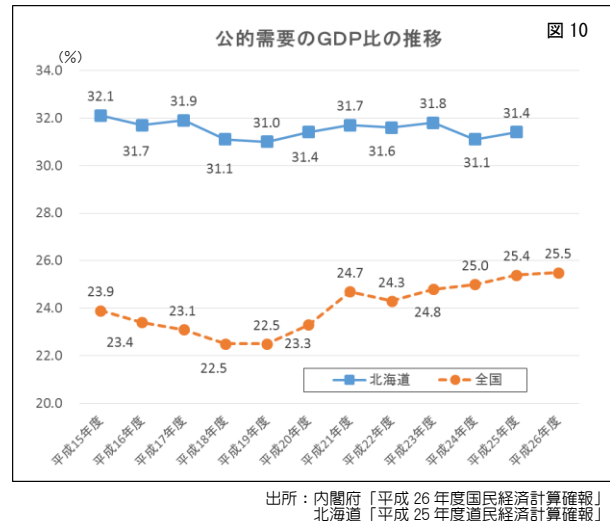
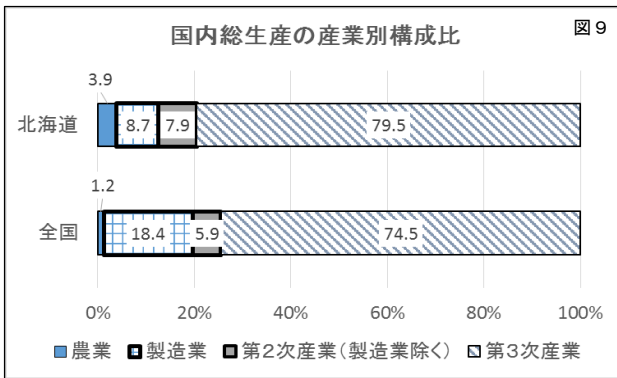
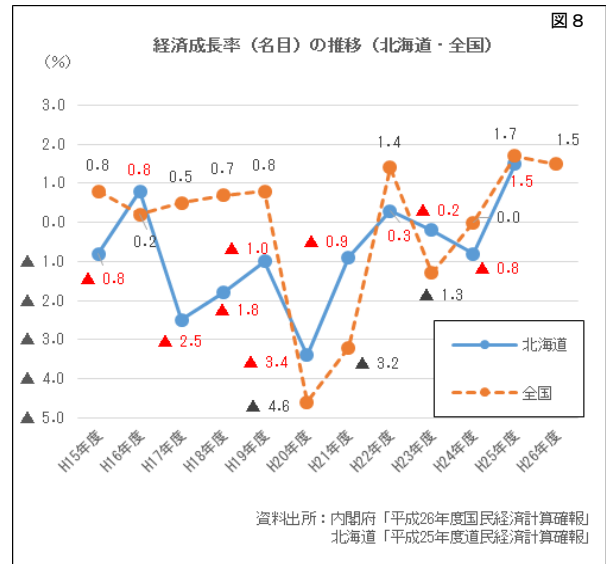
道内の経済は、経済成長率（名目）が平成23年度以降2年連続でマイナスとなりましたが、平成25年度はプラスに転じました（図8）。最近の経済動向としては、生産活動の一部に弱い動きが見られますが、消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動減が一巡したことや原油価格の下落の影響などにより、個人消費や住宅投資などを中心に緩やかに持ち直しつつあります。

道内総生産の経済活動別構成比（平成25年度（全国：暦年））は、第一次産業が3.9%（全国1.2%）、第二次産業が16.6%（全国24.3%）、第三次産業79.5%（全国74.5%）と、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8.7%（全国18.4%）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）。

一方、道内需要が年々減少する中で、公的需要の割合は、平成25年度で31.4%（全国25.4%）と、全国の割合と比較して大幅に高いなど、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）。

工業統計によると、道内の製造品出荷額は、平成26年は6兆6,728億円で平成22年以降、5年連続で増加となっており、平成22年と比較すると約7,200億円、12.1%の増加となっています（図11）。

また、事業所数は、平成26年は5,464事業所で、平成24年から3年連続で減少となっており、平成22年と比較すると467事業所、7.9%の減少、従業員数は、平成26年は164,716人で、平成25年から2年連続で減少となっています（図12）。



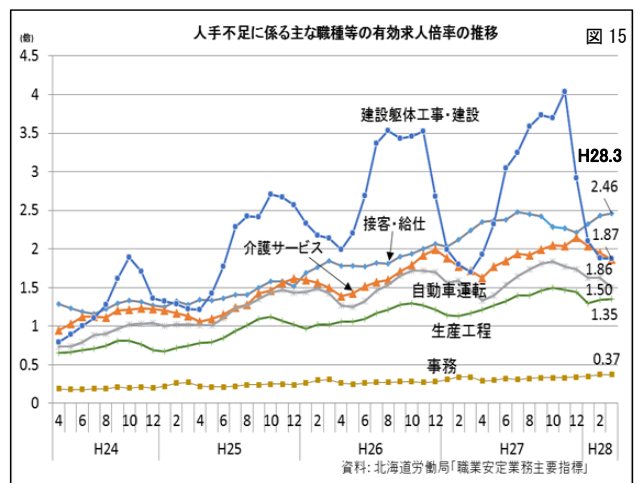
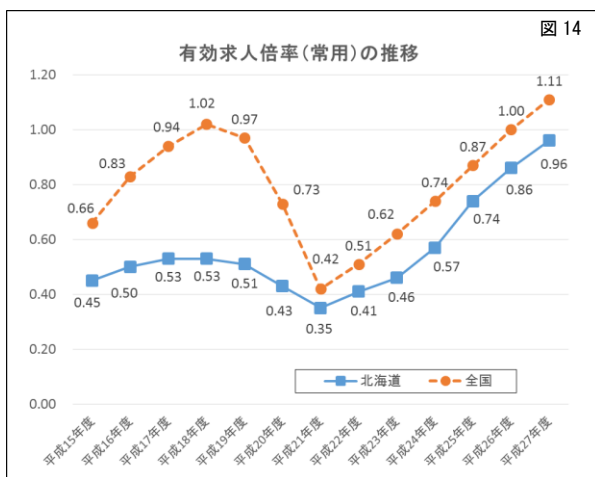
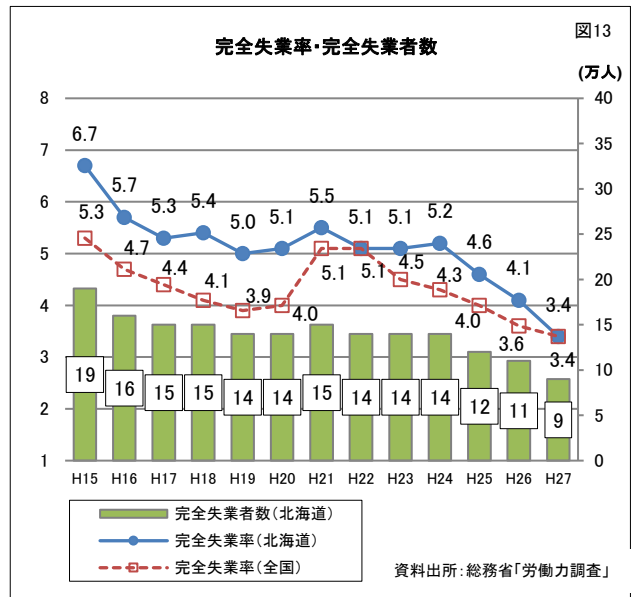
(3) 雇用・就業の動向

<雇用情勢>

リーマンショックに端を発する景気後退により、本道の雇用情勢も大きく悪化しましたが、その後は、平成21年を底として回復を続けています。平成23年に5.1%、24年に5.2%であった完全失業率は、平成27年には3.4%まで低下し、この4年間で完全失業者数も5万人減少し、9万人となったところです(図13)。

有効求人倍率は、平成27年度には、昭和38年の統計開始以降、最も高い0.96倍を記録し、全国より低い水準ながらも、全国と同様のテンポで上昇を続けています(図14)。

こうした中、福祉や医療など従来から人手不足の状態にあった産業に加え、建設業、宿泊業・飲食サービス業など、幅広い産業の関連職種で有効求人倍率が上昇し、人材確保に支障が生じています(図15)。



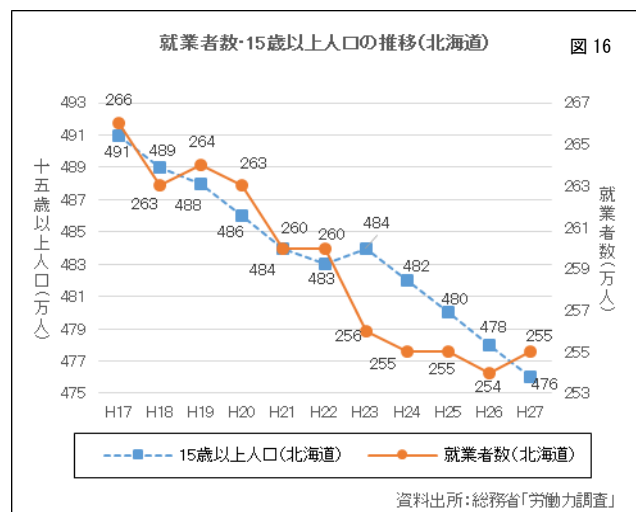
<就業の状況>

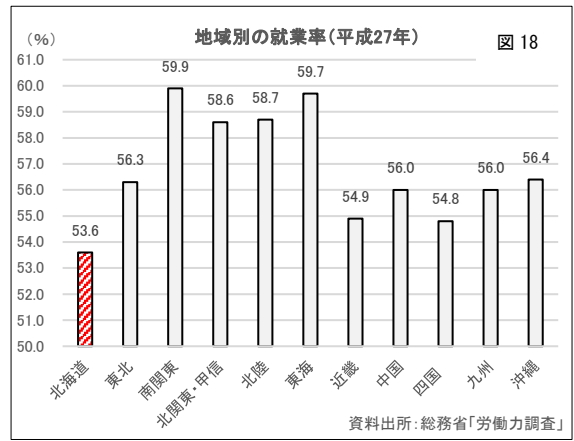
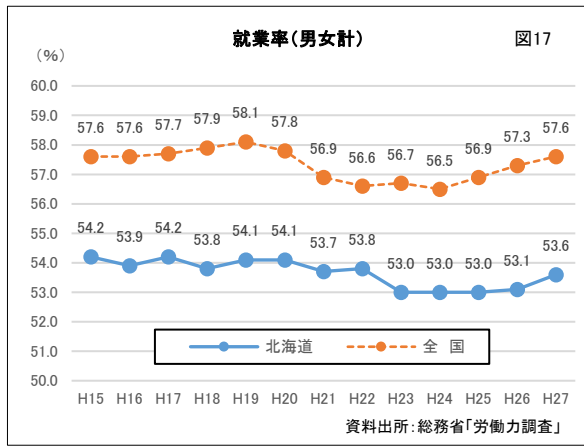
○全体 (男女計・全年齢層)

道内の就業者数(平成27年)は、人口減少や高齢化を背景に、10年前と比べ、11万人の減少となるなど、減少傾向が顕著となっています(図16)。

なお、就業率は、平成25年以降、全国と同様に若干の上昇傾向で推移し、平成27年は53.6%ですが、全国との較差は4.0ポイントとなっています(図17)。

さらに、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、最も高い南関東や東海とは、6ポイント以上の較差が生じています(図18)。





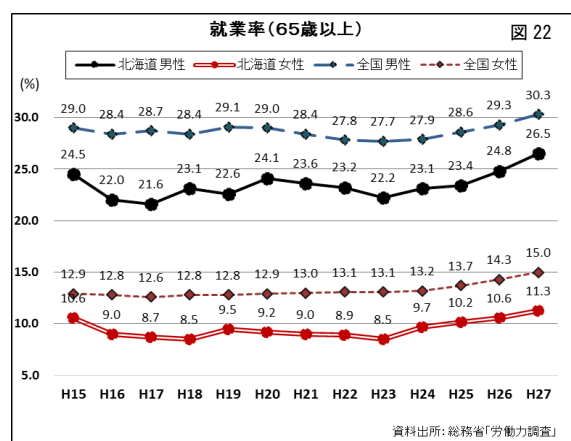
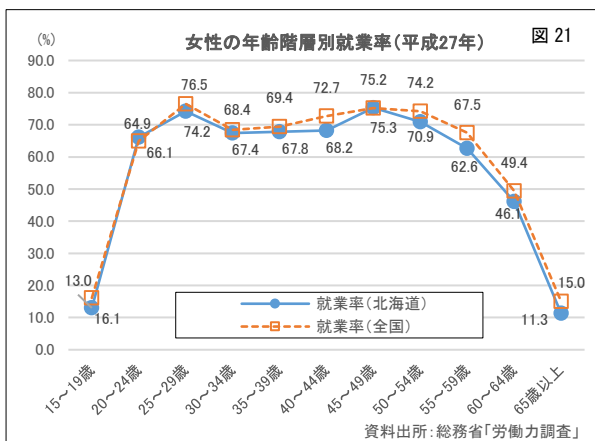
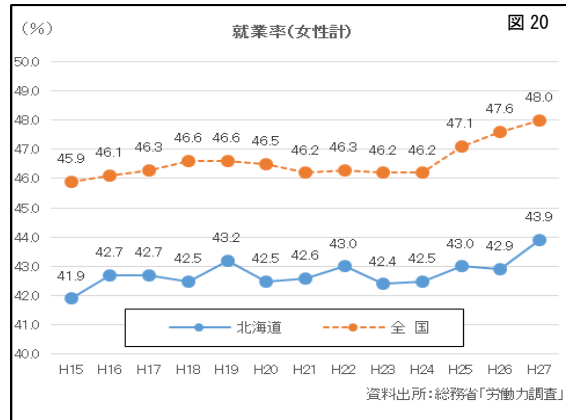
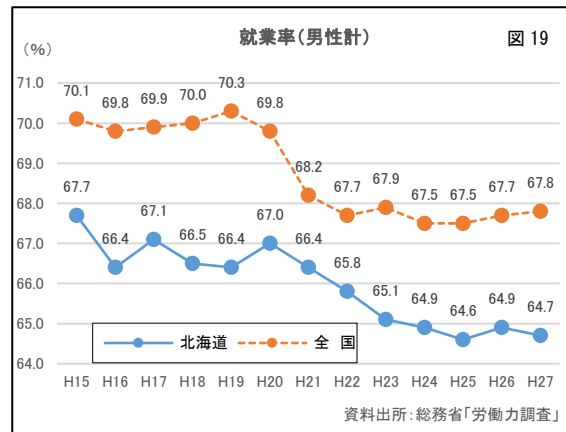
○性別・年齢階層別の状況

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19)。女性の就業率は、平成24年以降上昇傾向にある(図20)ものの、特に40~45歳や55~59歳の年齢層において全国との較差が大きいほか、全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、いわゆる「M字カーブ」が特徴とされています(図21)。本道においても、女性の年齢階層別就業率は「M字カーブ」を描いており、就業していても、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。

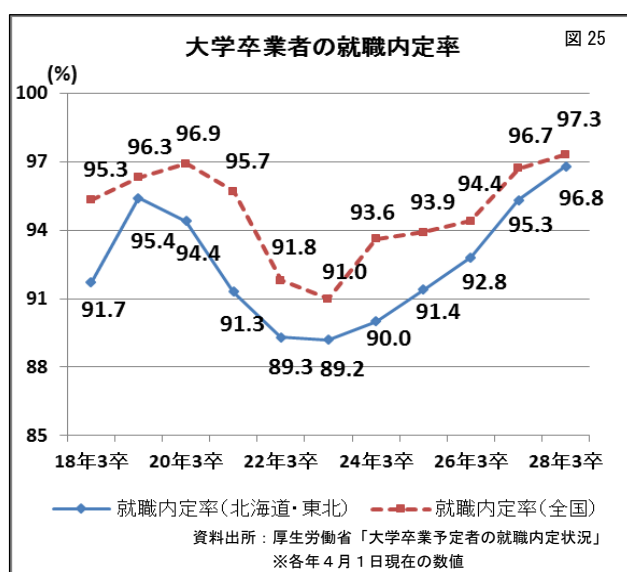
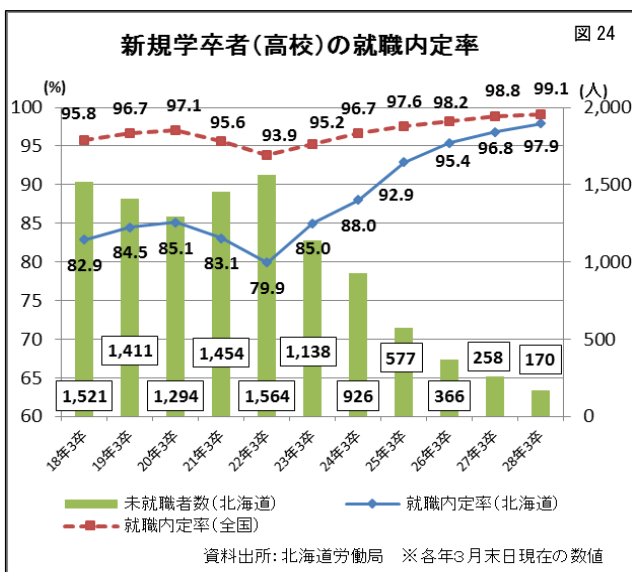
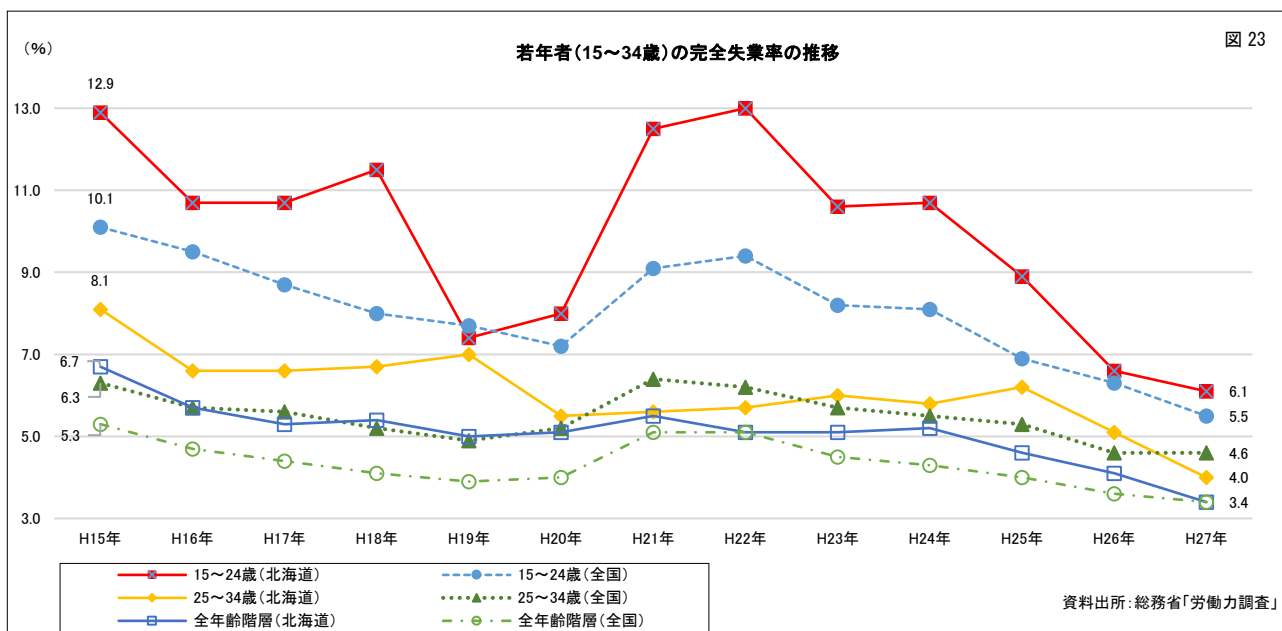
高年齢層については、男性の65歳以上の層の就業率は26.5%と、全国より3.8ポイント低い水準であるとともに、女性の同年齢層でも就業率は11.3%と、全国より3.7ポイント低くなっています(図22)。

以上から、本道の就業率は総じて全国より低く、特に中高年齢女性、さらに男女とも高齢者について、全国との較差が大きい状況にあると言えます。



<若年者の離職状況など>

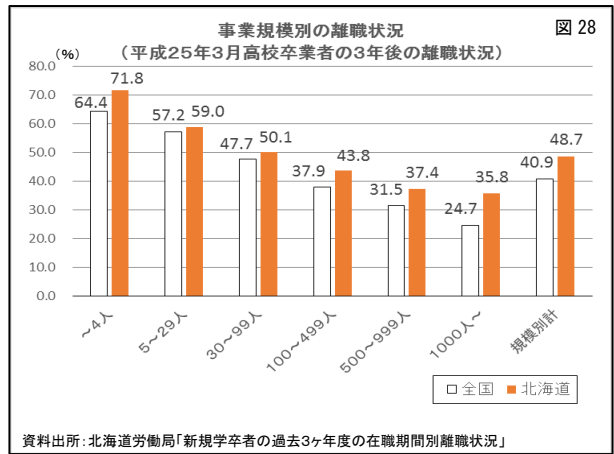
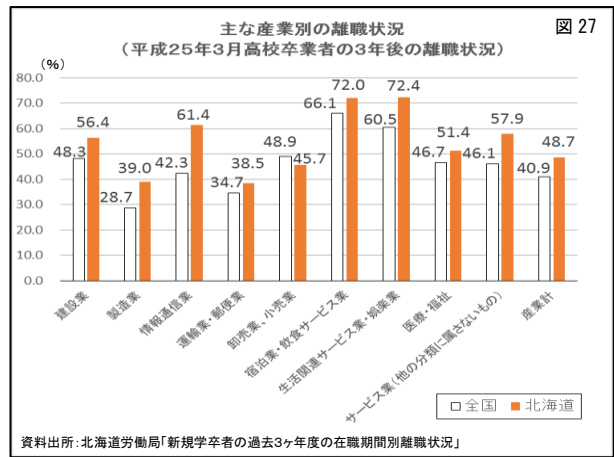
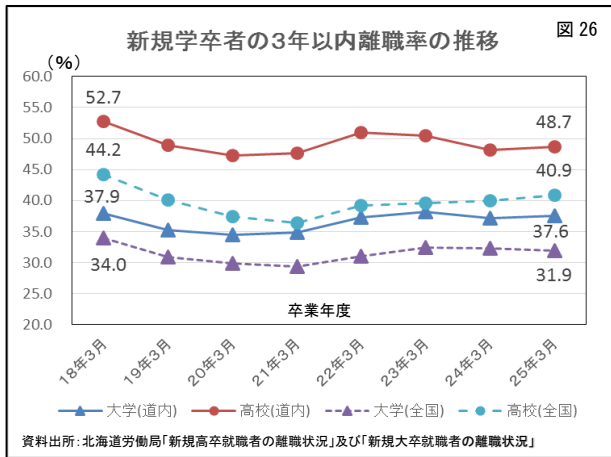
本道における若年者の完全失業率（15～34歳）は、低下傾向にあるものの、全年齢層より高く、さらに、「15～24歳」では全国より高い水準となっています（図23）。新規学卒者および大学卒業者の就職内定率についても、同様に上昇していますが、全国より低い水準となっています（図24、図25）。



新規高卒者の離職率は、近年低下傾向にはありますが、平成25年3月期の卒業生の3年後の離職率は48.7%と、約半数が離職する状況にあり、全国と比べると、7.8ポイントの較差が生じています。また、同時期に卒業した新規大卒者の離職率は37.6%であり、全国との較差は5.7ポイントとなっています（図26）。

新規高卒者について離職率の高い業種としては、生活関連サービス業・娯楽業が最も高く、次いで宿泊業・飲食サービス業、情報通信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27、図28）。

本道においては、全国的に離職率が高いサービス関連の産業において従業員の全産業に占める割合が高いことや、サービス業などにおいて、離職率が高いとされる非正規雇用労働者の割合が全国より高いことから、離職率も高いものと推測されます。



【参考 北海道の労働環境】

離職の理由については、道が実施した職場定着に向けた離職状況調査によると、20代離職者では、「仕事上のストレスが大きい」、「給与に不満」、「労働時間が長い」となっています。

本道の地域別最低賃金額（平成28年10月1日発効）は、時間額786円で、全国加重平均の823円を下回っているほか、一般労働者の平均月間実労働時間（平成27年）は、170.9時間で、全国平均の168.8時間に比べ、2時間あまり長く、また、有給休暇取得率（平成27年）は、43.1%で、全国平均の47.6%を4.5ポイント下回っています。

若者が活躍できる地域社会を築いていくためには、安定的な収入が得られる就業の場の確保や、就業環境の整備が重要です。

【参考 北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言】

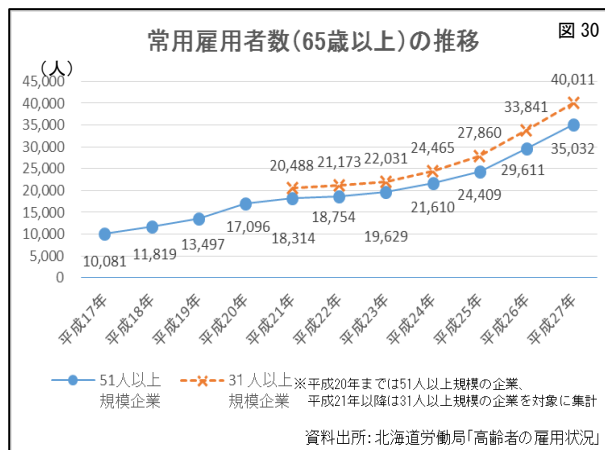
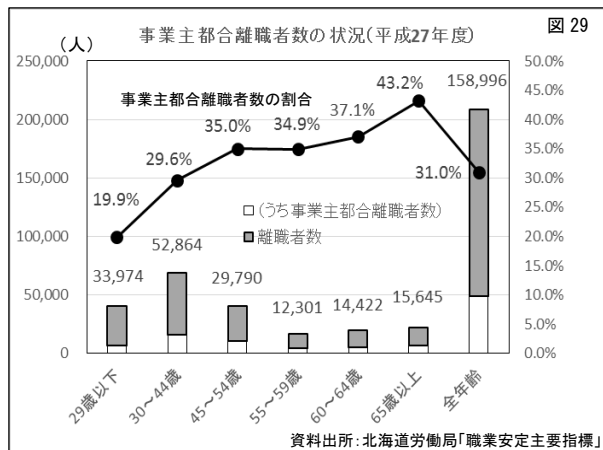
若者や非正規雇用労働者をはじめとする労働環境や処遇の改善等に向け、働き方改革による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や女性の活躍推進を含めた雇用環境改善に対する取組の気運の醸成を図るため、労使団体、国、道や札幌市などで構成する「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」（事務局：北海道労働局）が平成27年12月24日に設置され、地域が一体となって働き方改革などに取り組む共同宣言を採択しました。

現在、全市町村及び業界団体などに対し、宣言への賛同を働きかけるなど、地方自治体や各種団体等との様々な連携に努めながら、共同宣言に盛り込まれた取組を進め、北海道がより魅力的で元気になることを目指すこととしています。

<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（平成27年度）は、「45～54歳」で35.0%、「55～59歳」で34.9%と、44歳以下の年齢と比較し高くなっています（図29）。

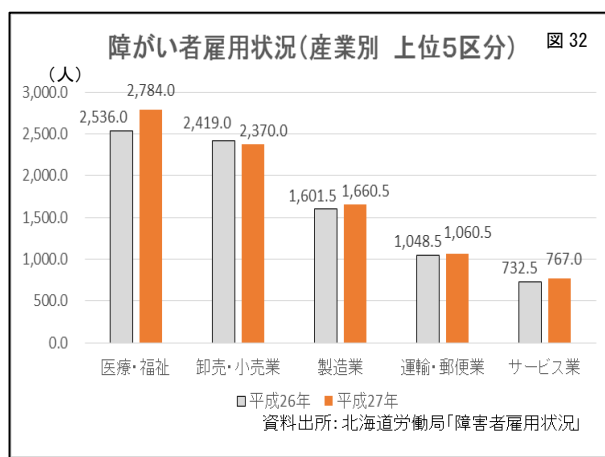
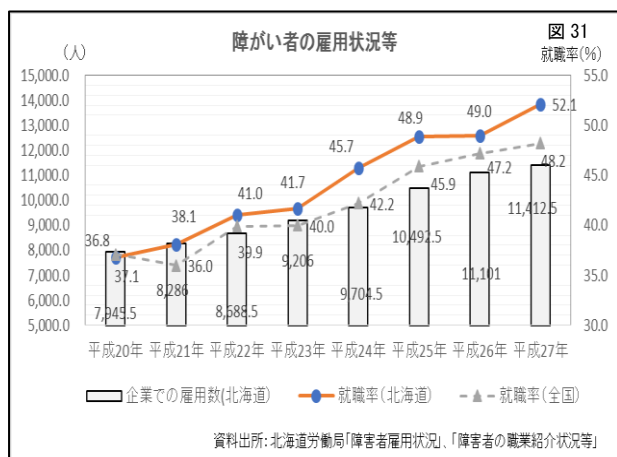
65歳以上の常用雇用者数は、31人以上規模の企業で見ると40,011人となり、31人以上規模の企業を調査対象とした平成21年と比較すると約2倍となっています（図30）。



<障がいのある方>

道内の民間企業（50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、11,412.5人で過去最高となっているほか、就職率も52.1%となっており、未だ改善の余地は大きいものの、全国と比較してやや高い水準にあり、着実な進展が見られます（図31）。

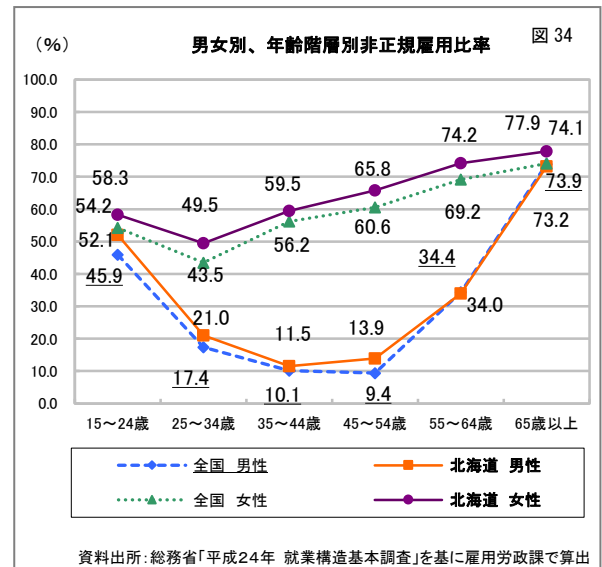
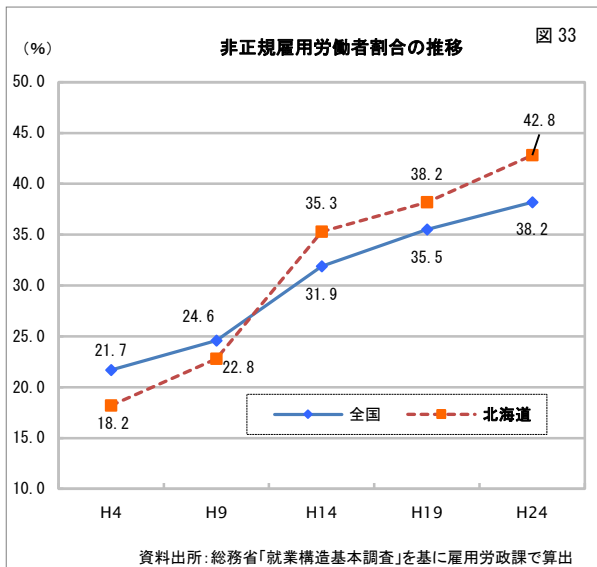
産業別にみると、雇用されている障がいのある方の数が最も多いのは医療・福祉で2,784.0人（対前年比 +9.8%）、次いで卸売・小売業2,370.0人（対前年比 ▲2.0%）、製造業1,660.5人（対前年比 +3.7%）となっています（図32）。



<非正規雇用>

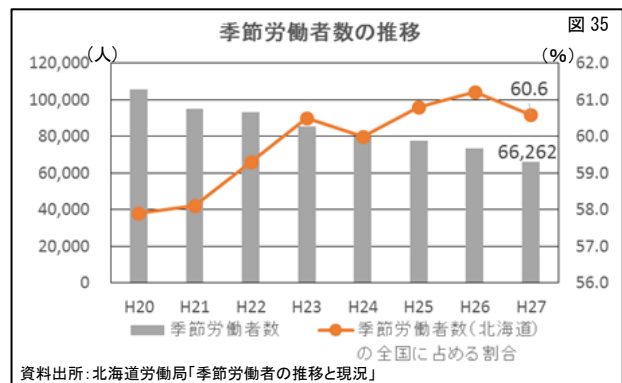
「就業構造基本調査」によると、非正規雇用労働者の割合は上昇傾向にあり、平成24年には、全国が38.2%であるのに対し、本道は42.8%と全国より高い水準となっており（図33）、5人に2人以上が非正規雇用労働者という水準にあります。

特に女性は全国と比較し、全年齢階層を通じて非正規雇用労働者の割合が高い状況となっています（図34）。



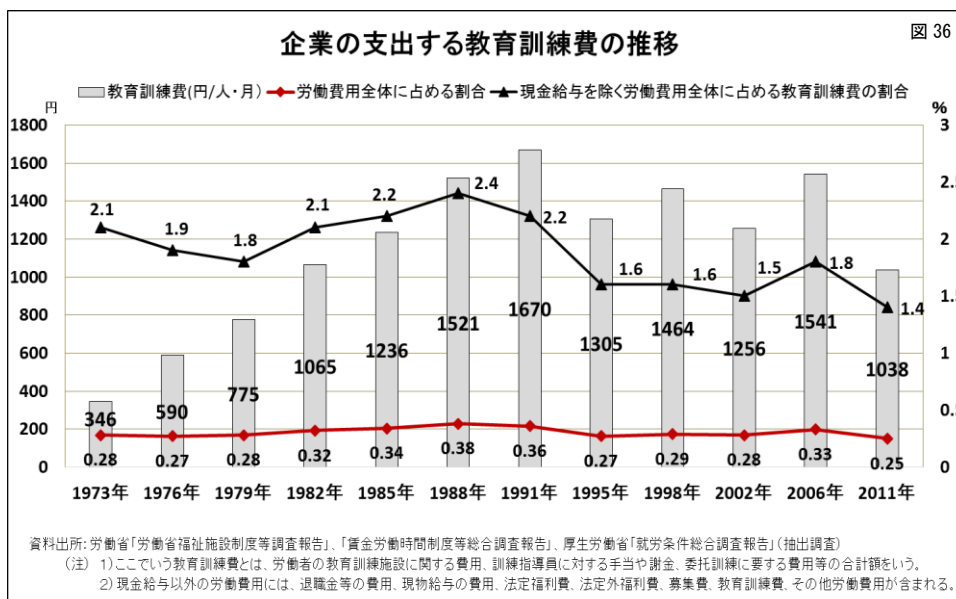
＜季節労働者＞

道内の季節労働者数は、平成 27 年度では、6 万 6 千人を数え、本道の雇用労働者数の 3.2% を占めており、積雪寒冷な気象条件により、産業活動に制約を受けることから、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く、全国的にも、季節労働者数の 60.6% を占める状況にあります (図 35)。

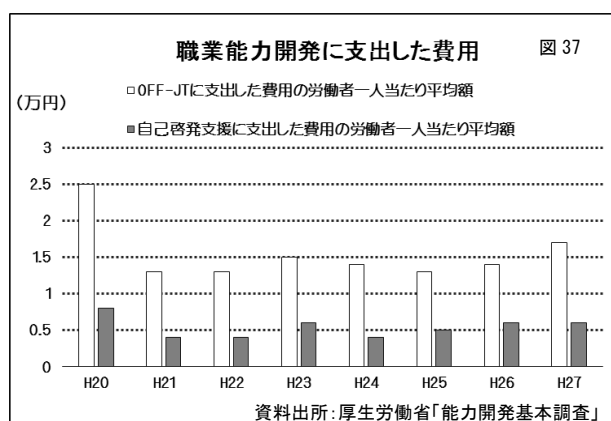


(4) 職業能力開発に係る現状

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)。

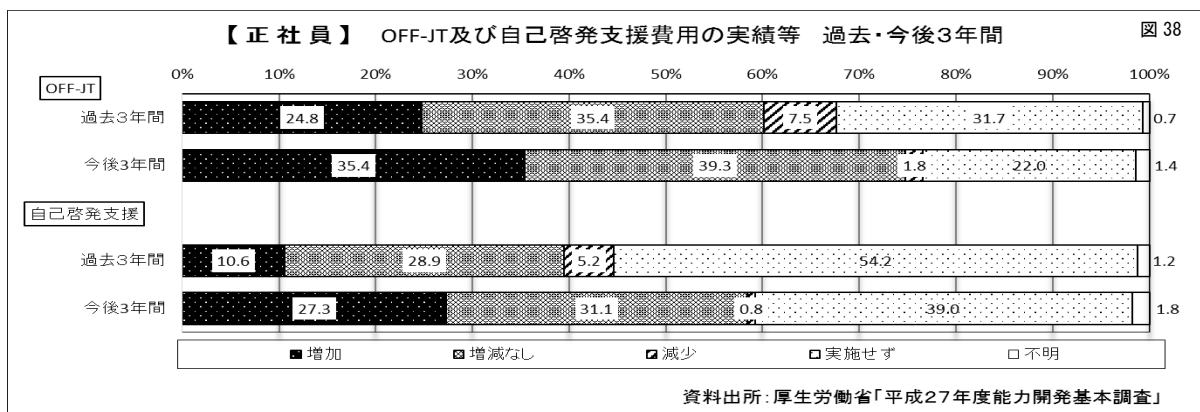


また、企業がOFF-JTや自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額については、リーマンショックが発生後の平成21年以降に、大きく減少しています（図37）。



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24年度～平成26年度）のOFF-JTに支出した費用の実績は、「増減なし」と「増加した」とする企業が約6割であり、同様に自己啓発支援に企業が支出した費用の実績については、「増減なし」と「増加した」とする企業は約4割となっています。

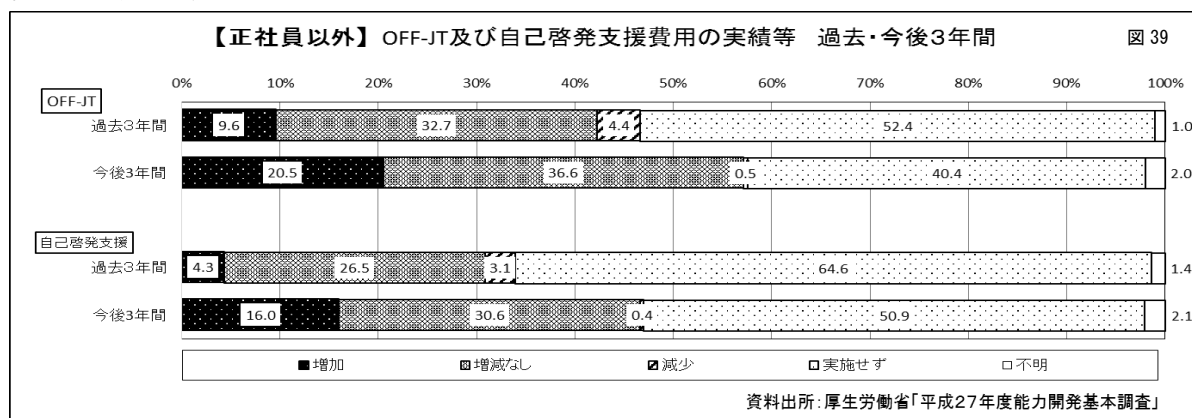
「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに、今後3年間は「増加予定」とする企業割合が高くなり、「実施しない」とする企業割合が減少しています（図38）。



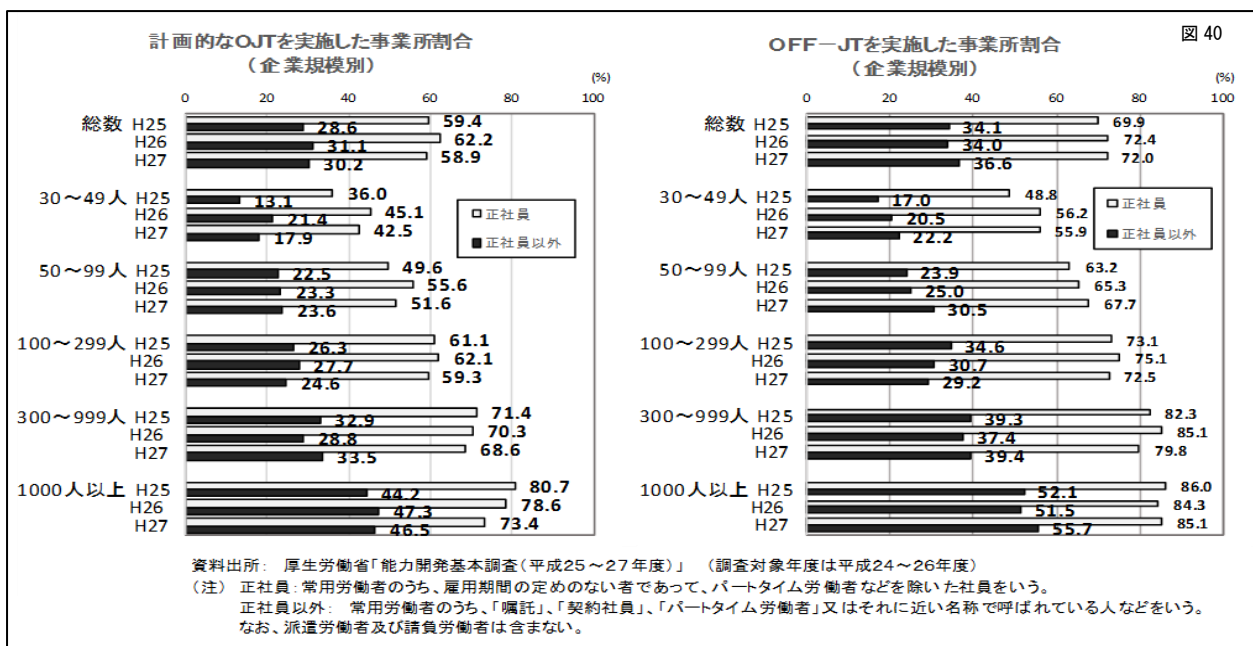
一方、正社員以外に対する「過去3年間」のOFF-JTに支出した費用の実績は、「実績なし」とする企業が5割を超え、「増加した」とする企業は約1割となっています。

自己啓発支援に支出した費用の実績については、「実績なし」とする企業が約6割、「増加した」とする企業は5%程度となっています。

「今後3年間」の見込みと「過去3年間」の実績を比較すると、OFF-JT、自己啓発支援ともに「増加予定」とする企業割合が高くなっているが、正社員と比べると低い水準にとどまっています（図39）。

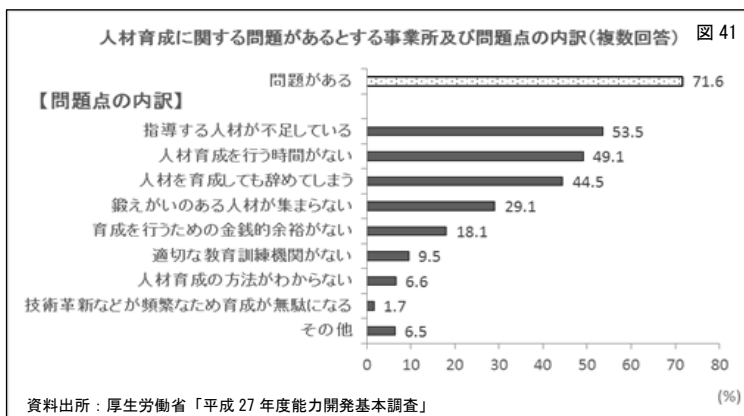


企業規模別の計画的なOJTおよびOFF-JTの実施状況については、規模が小さくなるほど実施割合が低くなっています（図40）。

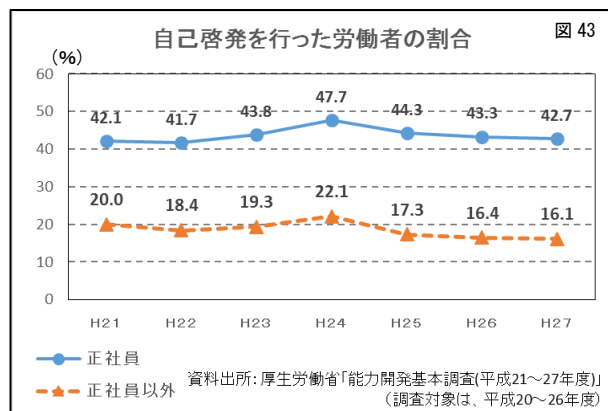
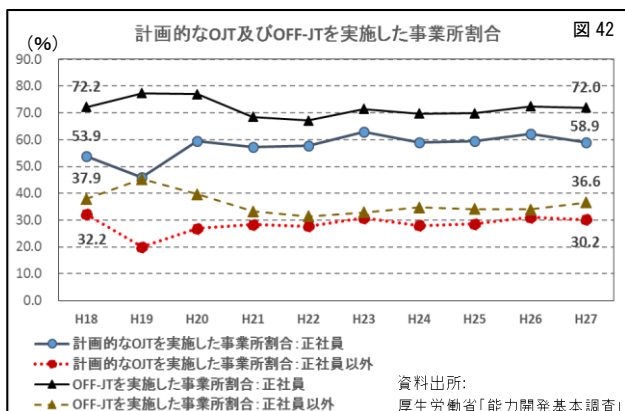


事業所における人材育成に関する問題としては、「問題がある」と回答した事業所の割合は、7割に達しています。

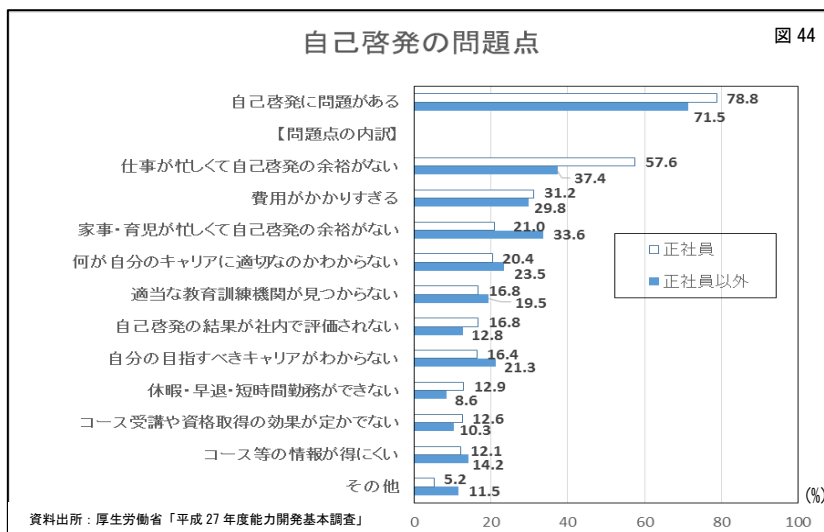
その理由としては、指導する人材の不足53.5%や時間の不足49.1%が挙げられており（図41）、企業が人材育成を行う余裕を失っている状況がうかがえます。



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、非正規雇用労働者ともに約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高くなっています（図44）。



2 職業能力開発における主な課題

人口減少社会の到来による労働力人口減少や他の都府県と比較して厳しい経済・雇用状況が続く中、次の主な課題を踏まえ、施策を展開していきます。

(1) 力強い地域経済の実現に向けた人材の育成

地域の人口減少による、経済の規模の縮小が懸念されるなか、これを乗り越えていくためには、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の実現に向け、

- ・食や観光といった北海道の強みである分野や、これを支えるものづくり分野など、地域の産業の構造・ニーズに対応した技能者、技術者の育成、
- ・雇用のミスマッチにより、人手不足に直面している建設業や宿泊業・飲食サービス、医療・福祉などの地域産業を支える労働力の不足への対応などにより、

優れた産業人材を育成していくことが必要です。

(2) 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

少子高齢化の進展に伴って、生産年齢人口も減少を続けており、これに対応するためには、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、

- ・潜在的な労働力として期待される女性や、将来の北海道を支える若者、雇用者数に着実な進展が見られる障がいのある方などの多様な働き手の活躍促進に向けた、職業能力の開発、

- ・非正規雇用労働者の正社員転換、季節労働者の通年雇用化や、雇用情勢の急激な悪化や多様化する雇用環境に対するセーフティネットといった雇用の安定に向けた職業能力の開発などを、

推進していくことが必要です。

(3) 個人や企業によるキャリア形成の促進

力強い地域経済を実現していくためには、ものづくり産業など本道経済の発展を支える産業の振興が急務であり、このような産業を担う人材の確保・育成に向け、

- ・一人ひとりが長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、個人と企業が行う職業能力開発の取組を支援、
- ・将来を見据えた優れた産業人材の育成を効果的・効率的に推進していくため、職業能力開発施策と産業施策や教育施策との連携強化による取組の展開などにより、

個人のキャリア形成を促進していきます。

第3部 職業能力開発の方向性

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、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

- 力強い地域経済を実現できるために、強みのある分野、人材不足分野において、優れた産業人材が育成・確保されている。
- 働くことを希望する人が道内で活躍するために、経済・雇用情勢の変動に伴って、適切な職業能力開発の機会が確保されている。

施策の実施目標

- (1) 産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の推進
- (2) 全員参加型社会の実現に向け、雇用のセーフティネットとしての機能を含むきめの細かい職業能力開発の推進
- (3) 個人に合わせたキャリア形成の推進
- (4) 技能の継承・振興

指標

内 容	現 状	目標値	備 考
高等技術専門学院（施設内訓練）修了生の就職率	96.2% （平成27年度）	100.0% （平成32年度）	※関連数値 ・修了生の就職者数
公共職業訓練（委託訓練）の修了者における就職率	73.8% （平成27年度）	77.0% （平成32年度）	※関連数値 ・母子家庭の母等委託訓練就職率 ・障害者委託訓練就職率
能力開発セミナー（在職者向け研修会）受講者の満足度	94.9% （平成27年度）	97.0% （平成32年度）	
道が実施する技能検定の合格者数	2,547名 （平成27年度）	2,700名 （平成32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 職業能力開発施策の実施目標

(1) 産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の推進

本道経済は、人口減少社会にあって労働力人口が減少し、経済の規模が縮小するなど、様々な分野への影響の拡大が懸念されています。

こうした状況を乗り越えていくためには、北海道の強みである食や観光などの分野において、「世界に羽ばたく産業の創造」を目指し、当該分野はもとより、こうした取組を支える産業の底上げにより、厚みと広がりのある産業構造を形成していくことが重要です。

このため、平成27年度に策定した「地域経済の強化に向けた基本方針」では、「人財力の確立」、「地域産業の付加価値向上」、「新たな産業分野への挑戦」の3本柱のもと、地域の企業が持てる資源を最大限に活用し、力強い地域経済の実現に向けた取組の加速につなげていくこととしています。

このことから、地域経済の動きが活発になるとともに、新たな産業分野に挑戦する企業が増し、地域の産業力が高まり、域外需要の取り込みに繋げるため、食、観光といった北海道の強みである分野や、これを支えるものづくり分野などにおいて、優れた産業人材の育成に努めます。

加えて、本道の技術力向上のためには、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、道外から高度な職業能力を有するU・Iターン希望者を企業で受け入れ、新分野進出や企業の職業能力の底上げに活用することも重要であることから、道外からの高度技術者等の人材の誘致に努めます。

一方で、本道の雇用情勢が改善している中、医療・福祉など従来から人手不足の状態にあった産業に加え、建設業や宿泊業・飲食サービスなどにおいて、雇用のミスマッチにより、人手不足に直面しており、人口減少が進む中、現在の人手不足が長期的な労働力不足として強まると、本道産業の発展や地域社会の活力を大きく阻害する懸念があることから、国や関係機関と連携を図りながら、地域社会のニーズが高い人手不足分野の人材育成に努めます。

また、人口減少に伴う経済成長への制約を乗り越え、力強い地域経済の実現への取組を加速するためには、労働者一人ひとりの生産性向上の取組が不可欠です。

このため、個々の労働者の資質の向上を図り、生産性の向上につながる職業訓練を行うほか、能力開発インフラの整備により、労働者の自主的な取組の支援に努めます。

さらに、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、アジアを中心とした海外の優秀な人材などの活用にも努めることが必要であることから、外国人材受入れの在り方検討など国の動きを注視するとともに、将来を見据えながら、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の支援に努めます。

(2) 全員参加型社会の実現に向け、雇用のセーフティネットとしての機能を含むきめの細かい職業能力開発の推進

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。

このことから、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。

また、若者一人ひとりが長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、一人ひとりの状況に応じた就職実現やキャリアアップに向けた職業能力開発や全国と比して高い水準にある若年者の早期離職防止に取り組むことが必要であることから、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に努めます。

一方、人口減少社会において、生涯現役社会の実現や労働の生産性の向上を図ることが求められており、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高齢化も進んでいることから、こうした層の希望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が必要です。

このため、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て、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。

さらに、ハローワークにおける障がいのある方々の求職者数が近年増加を続けている中で、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や能力に応じたきめ細やかな就業支援に努めます。

また、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。

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が課題となっていることから、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5次）」に基づき、技能の向上を図ります。

これらのほか、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。

(3) 個人に合わせたキャリア形成の推進

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。

加えて、若者一人ひとりが長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、一人ひとりの状況に応じた就職実現やキャリアアップに向けた職業能力開発を進めることが必要です。

このため、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。

また、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の確保や、企業において人材育成の重要性・必要性が一層認識され、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。

このことから、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が、労働者の実践的な職業能力開発を図る上で重要であるほか、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。

さらに、勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による職業能力開発促進法の一部改正では、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新たに規定されるとともに、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の登録制度も併せて法定され、今後、国家資格化されたキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングやジョブ・カード等が活用され、労働者の主体的な能力が開発されるよう取り組んでいく必要があります。

（４）技能の継承・振興

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、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。

このため、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。

第4部 職業能力開発の基本的施策

1 産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の推進

(1) 本道に強みのある分野における人材育成の推進

北海道に優位性のある分野や、今後の成長が期待される分野において、将来を見据えた人材の育成・確保に向け、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練などを実施するほか、国際的に通用するより高度な技術・技能の習得とともに、熟練指導員が持つスキルの伝承に努めます。

＜主な取組＞
【基本となる取組】
<ul style="list-style-type: none"> 北海道の強みである「食」、「観光」や、関連産業の裾野が広く雇用創出効果の高い「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。 関係機関との連携はもとより、関連施策を有効に活用した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ます。 首都圏等の在職者や求職者に対し、職業安定機関と連携して道内企業の求人情報などの提供に努めます。 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。 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・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取り組みます。
【食関連産業分野】
<ul style="list-style-type: none"> 本道ならではの食の総合産業化の確立に向け、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の人材の育成に努めます。 拡大が見込まれる健康食品市場に対し、科学的な根拠に裏付けされた道産機能性食品等の開発を促進するために必要となる知識を有する人材の育成に努めます。
【観光分野】
<ul style="list-style-type: none"> これからの地域観光や観光産業を支えていくために必要な人材を大学等との連携により育成に努めます。 観光施設の従業員を対象とした研修事業や多言語対応研修など、各種研修を通じた能力開発を促進します。 通訳ガイドや観光ボランティアガイドの育成に努めます。 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。
【ものづくり分野（含むIT分野）】
<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。

<ul style="list-style-type: none"> ・IoT等の技術進歩にも対応した、ものづくり分野の高度な技術・技能を持つ職業訓練指導員の指導員研修を通じた養成に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・食関連産業や健康長寿関連産業の振興を図るため、中核的人材として雇用した中途採用者に対する人材育成を図ります。
<ul style="list-style-type: none"> ・ものづくり現場への女性の進出を促進するため、ものづくりの魅力の理解の促進を図ります。
<ul style="list-style-type: none"> ・ポリテクセンター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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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高等技術専門学院の訓練生に対し、インターンシップ（就業体験）の実施に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・「高等技術専門学院の新しい推進体制に関する基本方針（中長期ビジョン）」や今後策定予定の新たな方針などに基づき、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。

（２）高度技術者等の誘致による職業能力底上げの促進

道外において実績を有し高度な知見・技術を持つ人材の活用による、企業の競争力強化、職業能力の底上げに向け、道外からの人材の誘致を図るため、首都圏での情報提供などに努めます。

<p><主な取組></p>
<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"> ・首都圏等の在職者や求職者に対し、職業安定機関と連携して道内企業の求人情報などの提供に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・道外大学に進学した若年者などを地域産業を支える人材として確保するため、大学や民間が主催する就職説明会などへの参加により、道内企業の求人情報の提供等に努めます。

（３）人手不足分野における人材育成の推進

国や関係機関と連携を図り、人手不足分野などにおける職業訓練の実施に加え、職業理解の促進を図ります。

<p><主な取組></p>
<p>【基本となる取組】</p>
<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、高等技術専門学院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"> ・北海道の強みである「食」、「観光」や、関連産業の裾野が広く雇用創出効果の高い「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】
<p>【建設・運輸分野】</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・高等技術専門学院における学卒者、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の育成に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・建設業団体・職業訓練機関・行政機関が協力した担い手の現状や課題に関する情報の共有と取組における連携強化を図ります。
<ul style="list-style-type: none"> ・企業における担い手の育成・確保の取組を促進するため、道のホームページやメールマガジンの活用により、国をはじめ各関係機関が実施する各種支援施策等の情報を提供するとともに、関係機関等と連携し、小中高校生も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、建設業への理解を促進します。
<ul style="list-style-type: none"> ・乗務員を目指す職業セミナーや在職乗務員のスキルアップの取組などにより、貸切バス業の人材育成確保の支援に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> ・国や関係機関との連携により、インターンシップ、現場見学会などによる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"> ・これからの地域観光や観光産業を支えていくために必要な人材を大学等との連携により育成に努めます。【再掲】
<ul style="list-style-type: none"> ・通訳ガイドや観光ボランティアガイドの育成に努めます。【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】
<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」の規定に基づく介護福祉士養成施設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"> ・高等技術専門学院において、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看護職員の養成に努めます。

(4) 生産性の向上に向けた職業訓練等の実施

国や関係機関と連携を図り、生産性の向上につながる職業訓練の実施や訓練手法の検討などに努めます。

<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ます。【再掲】
・ＩｏＴ等技術進歩にも対応した、ものづくり分野の高度な技術・技能を持つ職業訓練指導員の指導員研修を通じた養成に努めます。【再掲】
・高等技術専門学院において、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。
・ポリテクセンター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】

(5) 産業人材としての外国人留学生など外国人材の活用

国の動きを注視するとともに将来を見据えながら、外国人材が、道内において産業人材として活躍できるよう、外国人留学生の道内企業への就職支援などの取組に努めます。

<主な取組>
・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、外国人留学生の道内企業への就職支援に努めます。
・ハローワークと連携し、就労可能な在留資格を持つ外国人求職者や在職者の職業能力開発機会の提供に努めます。
・公的機関からの要請に基づく海外からの研修生の受入に取り組むとともに、国の外国人技能実習制度の適正な制度活用が図られ、技能実習生の継続的な受入が行われるよう、国や関係機関と連携しながら、労働関係法令の遵守についての周知や啓発などの取組に努めます。

2 全員参加型社会の実現に向け、雇用のセーフティネットとしての機能を含むきめの細かい職業能力開発の推進

(1) 女性の活躍推進に向けた職業能力開発

結婚・出産、育児・介護等のライフイベントに関わりなく、育児後の再就職など、希望する者が働くことができるよう、資格取得に向けた職業能力開発機会などを提供していきます。

<主な取組>
・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)高齡・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の進出を促進するため、ものづくりの魅力の理解の促進を図ります。【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。

(2) 若年者(ニート、離職防止含む)に対する職業能力開発

将来の北海道を支える貴重な存在である若者に対しては、在職者のキャリア形成やスキルアップおよび、若年求職者の再就職の支援や離職の防止、職場定着や学び直しに向けた職業訓練の実施に努めます。

また、教育庁との連携のもと、学校におけるキャリア教育の充実を図ります。

<p><主な取組></p>
<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、高等技術専門学院において、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、高等技術専門学院を活用して、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。
<ul style="list-style-type: none"> ・高等技術専門学院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。
<ul style="list-style-type: none"> ・地域の未来を担う人材を育成するため、地方自治体や地域の産業界など関係機関、団体の支援を受けながら、研究指定校において、家庭生活の大切さや子どもを育てることの意義について理解を深めた上で、小・中・高間の体系的なキャリア教育に取り組み、本道におけるキャリア教育の充実を図ります。

(3) 中高年齢者・高年齢者に対する職業能力開発

余儀なく離職した、中高年齢者・高年齢者に対し、国や関係機関と連携を図り、再就職やキャリアアップに向けた職業能力の開発に努めます。

<p><主な取組></p>
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<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。

(4) 障がい者に対する職業能力開発

障害者職業能力開発校のほか、高等技術専門学院や民間教育訓練機関の活用により、障がいのある方の自立に向けた職業訓練の実施に努めます。

【参考 国立北海道障害者職業能力開発校】

障がいのある方々に、その適性に応じた職種についての知識・技術を習得することにより、職業を通じて自立を図るとともに産業の発展に寄与する人材を養成するため、国が砂川市に設置し、道が委託を受けて運営している施設。

<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。
- ・ 高等技術専門学院において、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。

(5) 非正規雇用労働者に対する職業能力開発

国や関係機関と連携を図りながら、企業における教育訓練の取組を促進するとともに、非正規雇用労働者の職業能力開発及び向上の促進を図るための訓練などの実施に努めます。

<主な取組>

- ・ 若年者の学び直しなど、ハローワーク等と連携により、高等技術専門学院及び障害者職業能力開発校への入校促進に取り組みるとともに、協力して職業能力の向上や就職のあっせんなど各種支援を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、離転職者に対する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。
- ・ 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。
- ・ 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】

(6) 季節労働者に対する職業能力開発

「季節労働者対策に関する取組方針（第5次）」に基づき、季節労働者の技能向上に向けた職業訓練の実施に努めます。

<主な取組>
・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。
・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。
・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。
・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。

(7) 雇用情勢に対応した（雇用のセーフティネットとしての）職業能力開発

離転職者等の生活の安定に向け、多様な職業訓練機会の提供により早期再就職の支援に努めます。

<主な取組>
・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、高等技術専門学院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。
・高等技術専門学院において、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、離転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。

3 個人に合わせたキャリア形成の推進

(1) 在学中におけるキャリア教育の推進

次の世代を担う子供達への就業観、就労観の形成や、ものづくり産業などへの興味、関心を抱き、地域産業を支える人材となるよう、各教育段階に応じた取組を推進します。

<主な取組>
・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、高等技術専門学院においてものづくり体験会を開催します。
・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。
・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"> 地域の未来を担う人材を育成するため、地方自治体や地域の産業界など関係機関、団体の支援を受けながら、研究指定校において、家庭生活の大切さや子どもを育てることの意義について理解を深めた上で、小・中・高間の体系的なキャリア教育に取り組み、本道におけるキャリア教育の充実を図ります。【再掲】
<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"> 産業・職業理解による勤労観や職業観の醸成を促すとともに、地元企業を知り、学ぶことで職選択の視野を広げるため、地元企業が一同に会し、高校生や大学生などに向け、産業や企業の魅力の発信に努めます。
<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。

(2) 労働者の主体的なキャリア形成の支援

労働者の資質向上を図るための職業訓練やセミナーを実施するほか、産業人材育成に関する研修・セミナー情報の提供などに努めます。

<p><主な取組></p>
<ul style="list-style-type: none"> 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。
<ul style="list-style-type: none"> 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。
<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】
<ul style="list-style-type: none"> 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。
<ul style="list-style-type: none"> ジョブ・カード作成アドバイザーの資格取得講座への積極的参加を促進します。
<ul style="list-style-type: none"> 高等技術専門学院に設置した能力開発総合センターが実施する能力開発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。
<ul style="list-style-type: none"> 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。

(3) 企業などにおける人材育成の強化

企業などにおけるOFF-JTといった職業能力開発の取組を促進するため、関係団体等と連携を図りながら、情報や資源の提供による支援に努めます。

<主な取組>
<ul style="list-style-type: none"> 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】
<ul style="list-style-type: none"> 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。
<ul style="list-style-type: none"> 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。
<ul style="list-style-type: none"> 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。
<ul style="list-style-type: none"> ポリテクセンター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】
<ul style="list-style-type: none"> 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。
<ul style="list-style-type: none"> 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。
<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、高等技術専門学院を活用して、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】
<ul style="list-style-type: none"> 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。
<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】

4 技能の継承・振興

(1) 若者のものづくり、技能への理解促進

次の世代を担う子供達が、地域を担うものづくり産業や建設業への興味、関心を抱いてもらうための取組を推進するほか、産業の発展の基礎となる優れた技能を維持し、継承していくため、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努めます。

<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、高等技術専門学院において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"> 地域の未来を担う人材を育成するため、地方自治体や地域の産業界など関係機関、団体の支援を受けながら、研究指定校において、家庭生活の大切さや子どもを育てることの意義について理解を深めた上で、小・中・高間の体系的なキャリア教育に取り組み、本道におけるキャリア教育の充実を図ります。【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。
<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。
<ul style="list-style-type: none"> 技能五輪への派遣、卓越した技能を有する者に対する表彰などにより、技能が尊重される機運の醸成に努めます。
<ul style="list-style-type: none"> 公的機関からの要請に基づく海外からの研修生の受入に取り組むとともに、国の外国人技能実習制度の適正な制度活用が図られ、技能実習生の継続的な受入が行われるよう、国や関係機関と連携しながら、労働関係法令の遵守についての周知や啓発などの取組に努めます。【再掲】

(2) 技能尊重機運の醸成と熟練技能の継承

技能士の社会的な地位向上及び処遇改善を図るため、技能を尊重する気運づくりを進めていきます。

<p><主な取組></p>
<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"> 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。
<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。

第5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]

ポリテクセンターなどにおいて、高齢者の雇用の確保、障がいのある方の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のため、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ます。

[道]

高等技術専門学院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めます。

また、平成27年8月に北海道労働局、(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」の締結、同じく昨年10月に北海道労働局が国の職業能力開発行政の拠点として位置づけられたこと、また、平成28年度からの「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といった、本道の職業能力開発を巡る好機を活かし、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、北海道に強みのある分野や人手不足分野における人材育成、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、北海道政策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、北海道雇用創出基本計画と連携し、毎年度策定する北海道雇用創出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。