

第11次 北海道職業能力開発計画

【原案】(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)	現場を支える熟練技能の継承や技能の振興・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」、「現場を支える熟練技能の継承や技能の振興・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)。

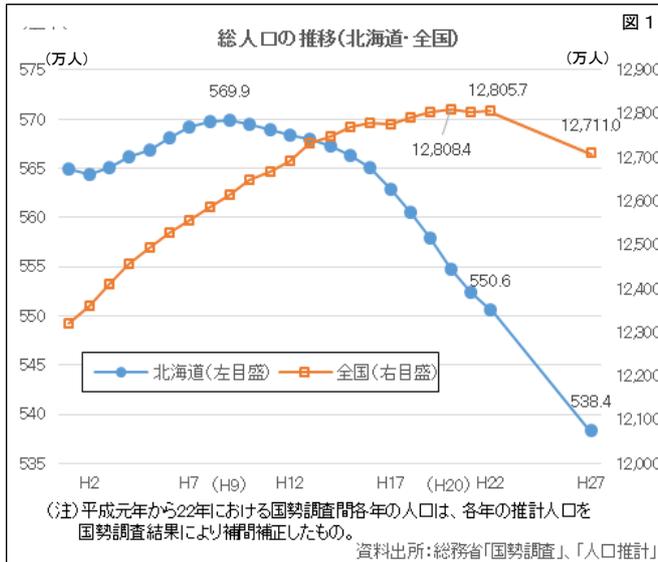


図2 年齢3区分別人口割合の推移 (単位：%)

		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

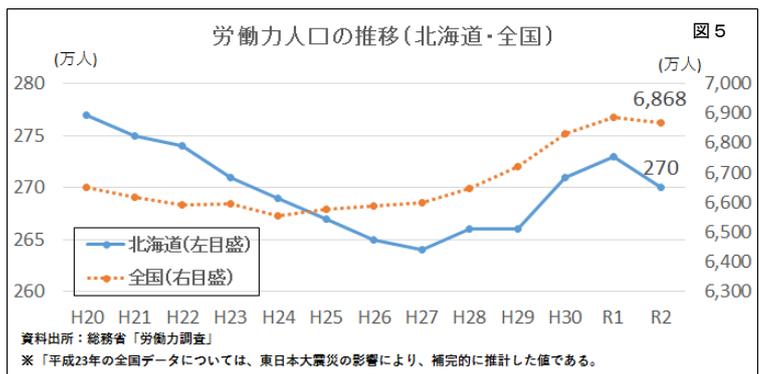
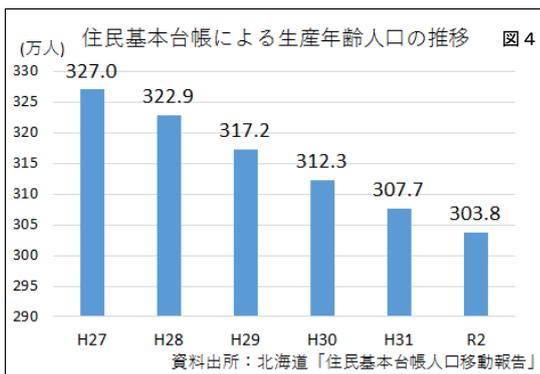
資料出所：総務省「国勢調査」

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%

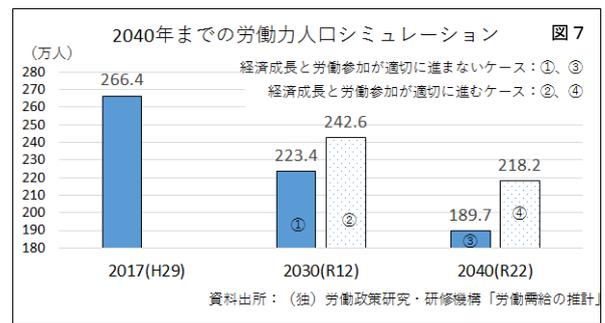
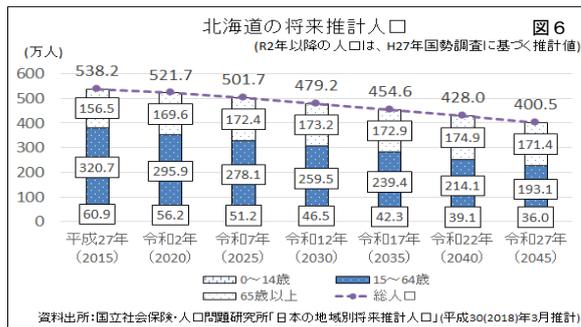
資料出所：総務省「国勢調査」

- ・ 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29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

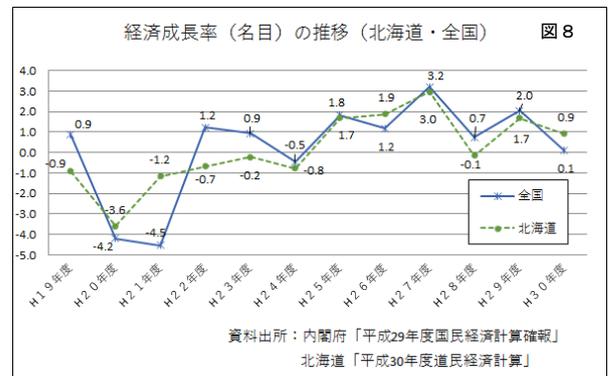
ると推計されており、将来に向かって大幅な労働力人口の減少が見込まれる状況となっています（図7）。



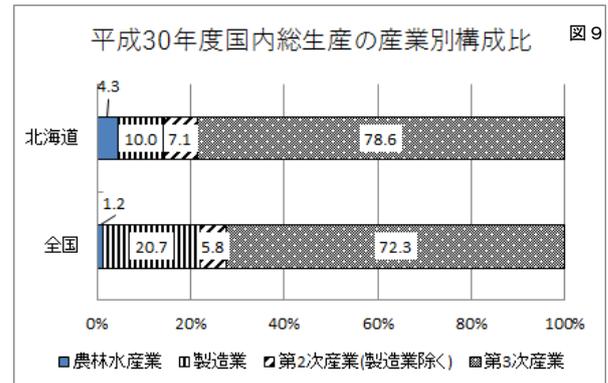
- 労働力人口の減少は、労働生産性の向上がなければ、労働投入量の減少を通じ本道全体の潜在的成長力の低下を招き、ひいては道民福祉を損なうおそれがあります。

2 景気動向・産業構造

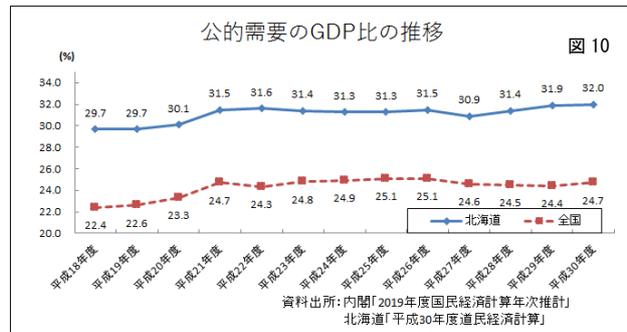
- 経済成長率(名目)は、平成30年度は0.9%で、2年連続のプラスとなっています（図8）。本道経済は、平成30年9月に発生した北海道胆振東部地震に伴う国内外からの観光客の減少や鉱工業生産の低下など、一時的な落ち込みが見られましたが、観光需要の回復や挽回生産などで、令和元年は穏やかな持ち直し基調でスタートしました。しかし、新型コロナウイルス感染症の流行の長期化により、経済への影響が生じています。



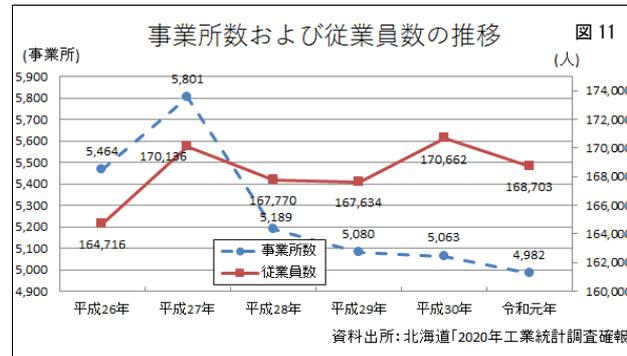
- 道内総生産を経済活動別構成比(平成30年度(全国:暦年))で見ると、第一次産業が4.3%(全国1.2%)、第二次産業が17.1%(全国26.5%)、第三次産業78.6%(全国72.3%)となっており、全国に比べて、二次産業の構成比率が低く、特に製造業の構成比が10.0%(全国20.7%)と低くなっており、第一次産業と第三次産業の比率が高くなっています（図9）。



- 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)。



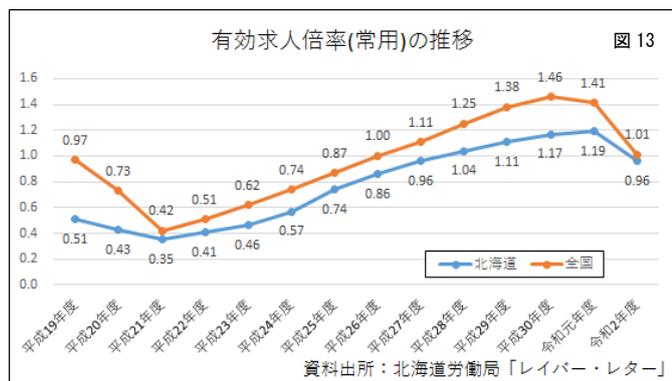
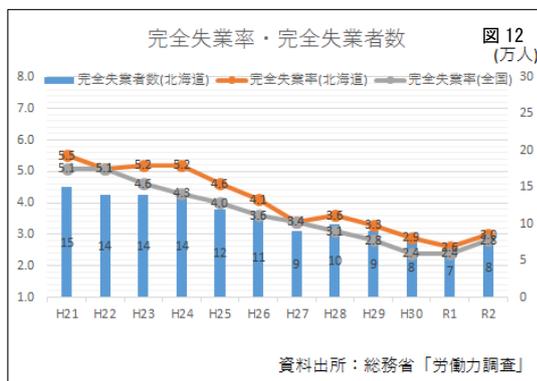
- 事業所数は、令和元年は 4,982 事業所で、平成 27 年から 4 年連続で減少となっており、平成 27 年と比較すると 819 事業所が減少している一方で、従業員数は、平成 30 年は 170,662 人と、平成 25 年以降では最多となりましたが、令和元年には減少しています (図 11)。

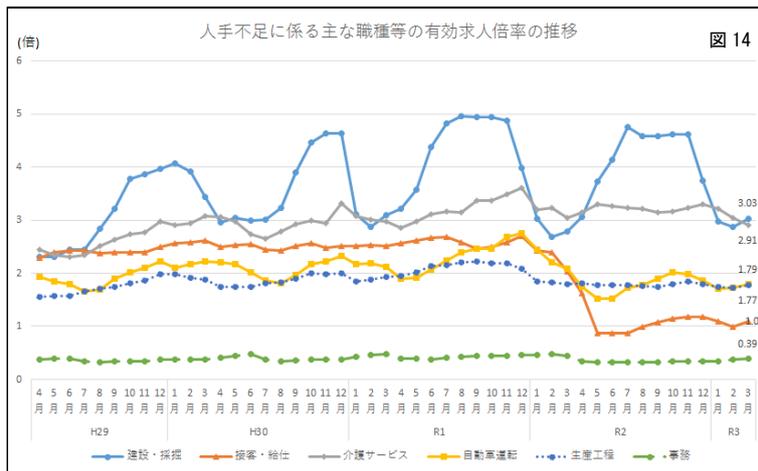


3 雇用・就業の動向

<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)。

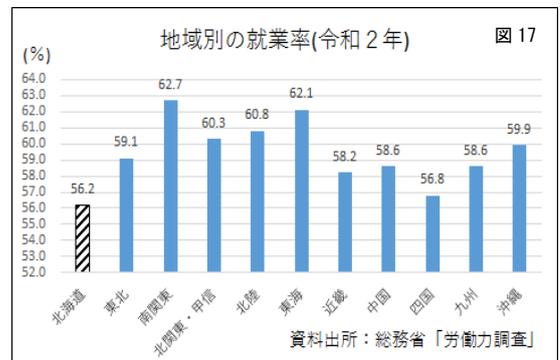
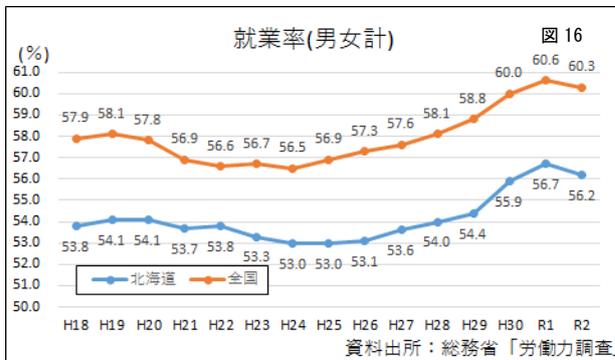
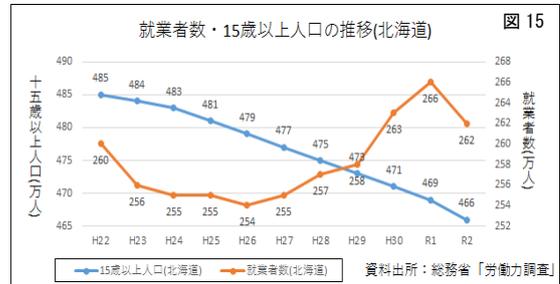




<就業の状況>

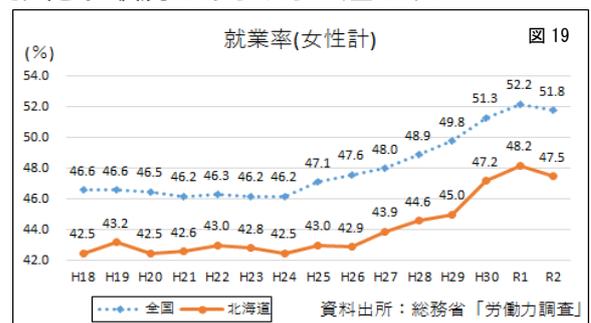
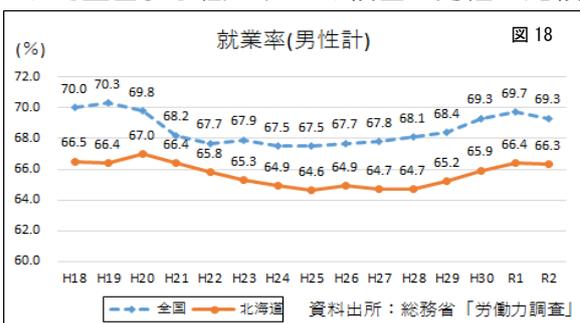
○全体（男女計・全年齢層）

- 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、本道の実業率は最も低くなっています（図 15、図 16、図 17）。

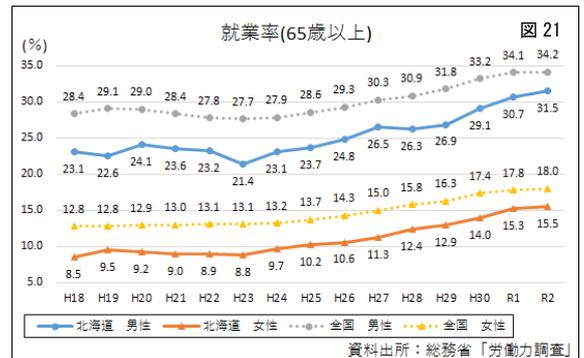
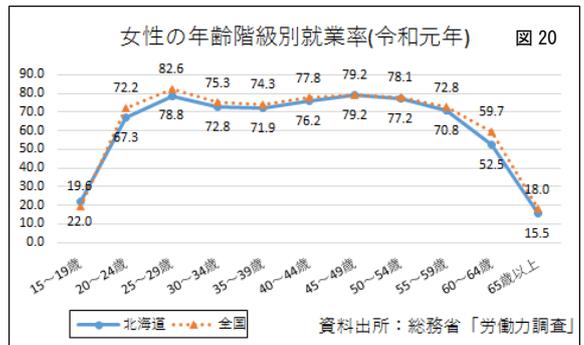


○性別・年齢階層別の状況

- 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（図 20）。

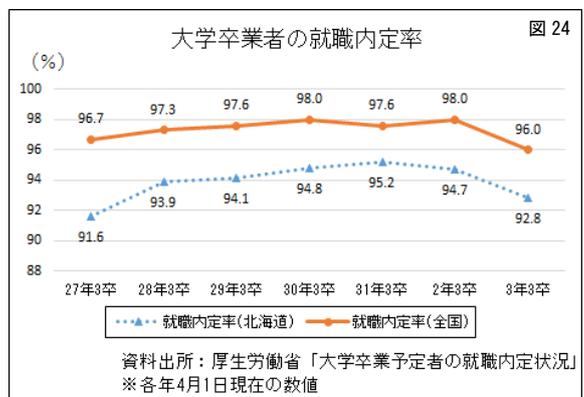
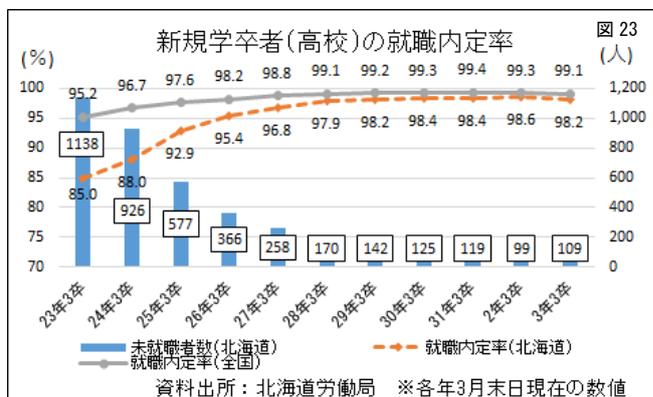
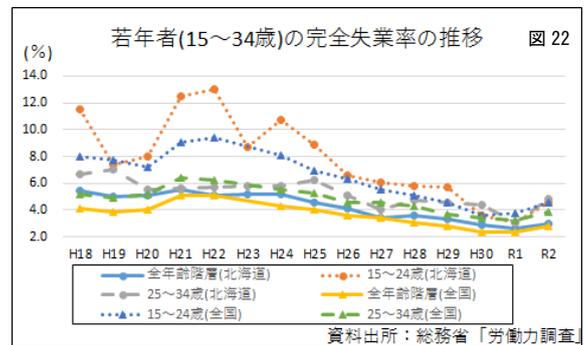


- 女性の年齢階層別の特徴としては、30歳前後から40代前半にかけ、出産・子育て期の年齢層において就業率が落ち込む特徴があり（図20）、本道においても、就業していても、結婚や出産を機に退職する、あるいは、高齢の親の介護により退職せざるを得ないなどのケースが多いものと推測されるところです。
- 高年齢層については、男性の65歳以上の層の就業率は31.5%、女性は15.5%と、男女ともに全国より低い水準となっています（図21）。
- 以上から、本道の就業率は総じて全国より低く、特に20～34歳の女性と高齢者について、全国との較差が大きい状況にあると言えます。

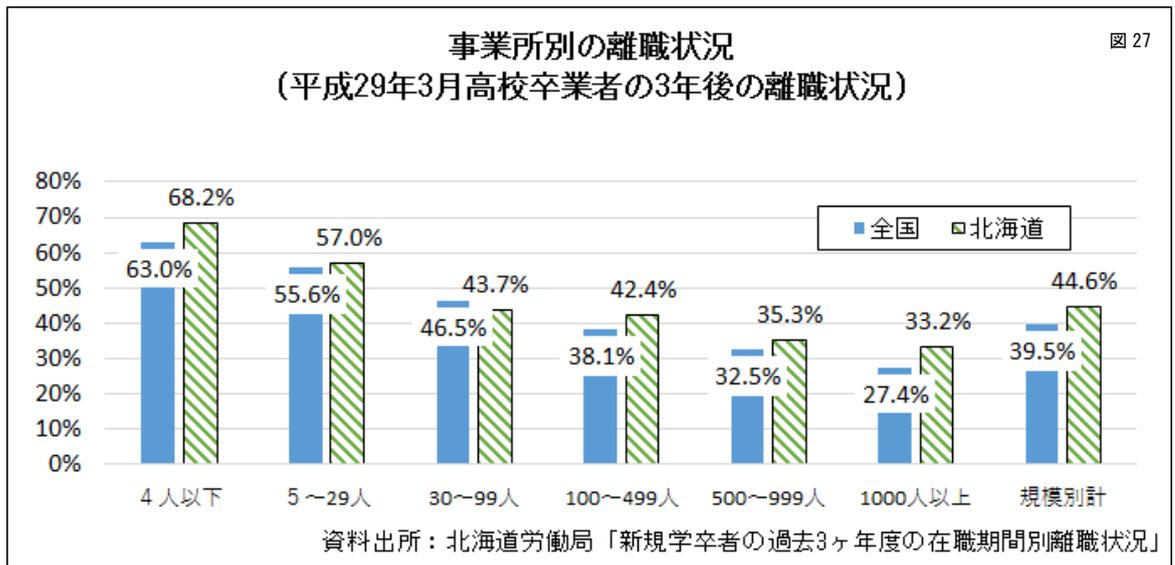
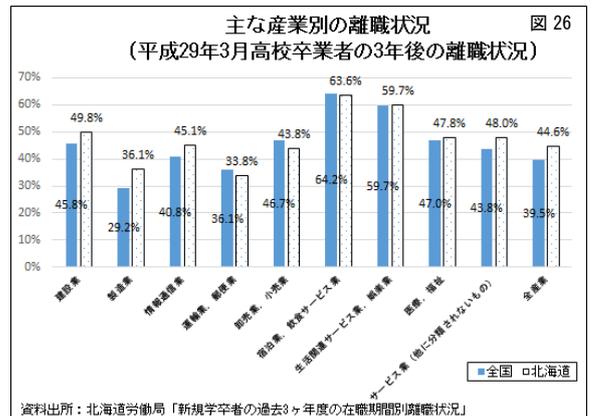
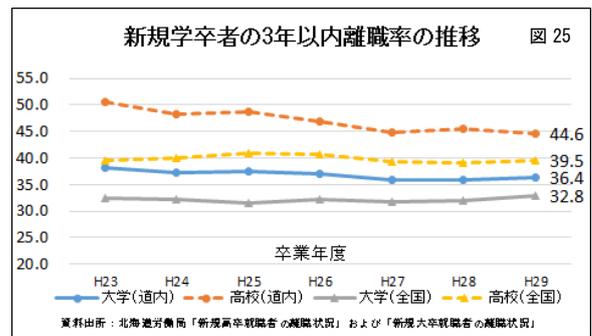


<若年者>

- 本道における若年者（15～34歳）の完全失業率は、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）。

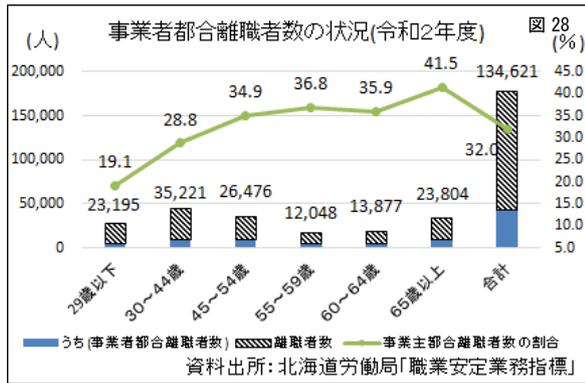


- ・ 新規高卒者・新規大卒者ともに、就職後3年以内の離職率は、近年低下傾向にはありますが、平成29年卒業生の離職率を見ると、高卒者が44.6%、大卒者が36.4%となっており、全国と比べ高い水準となっています（図25）。
- ・ 本道の新規高卒者について離職率の高い業種としては、宿泊業・飲食サービス業が最も離職率が高く、次いで生活関連サービス業・娯楽業、建設業となっているほか、規模の小さい事業所ほど離職率が高い状況となっています（図26、図27）。



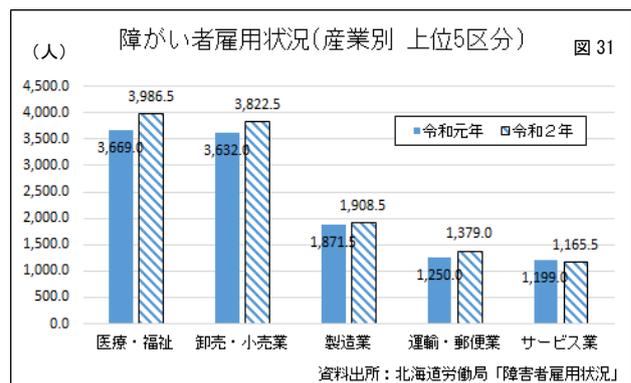
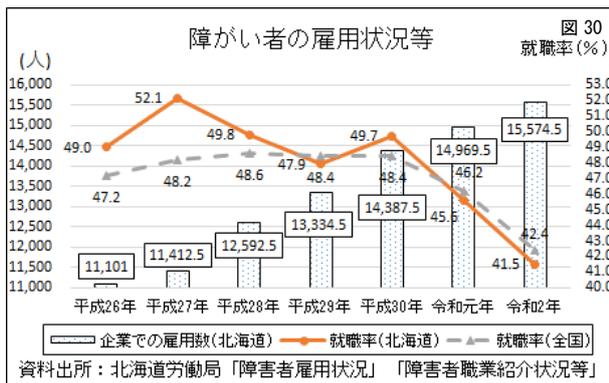
<中高年齢者・高齢者>

- ・ 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。



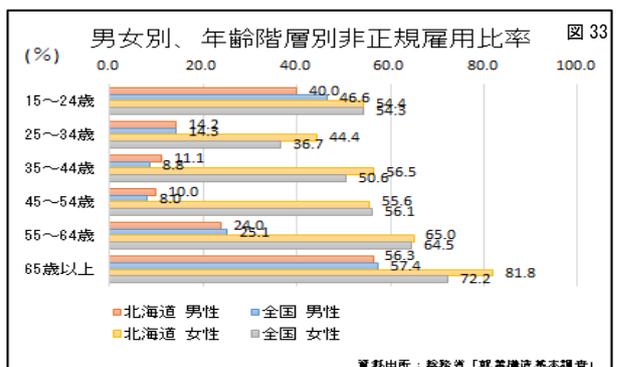
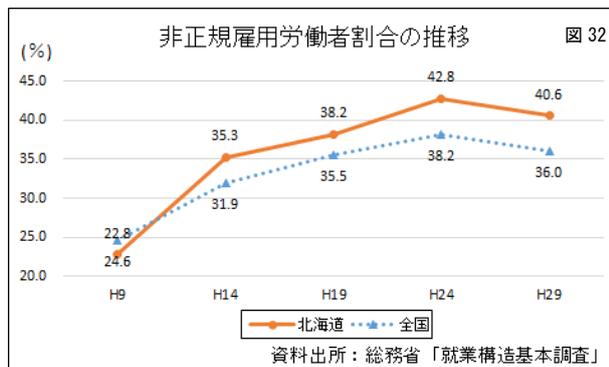
<障がいのある方>

- 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)。



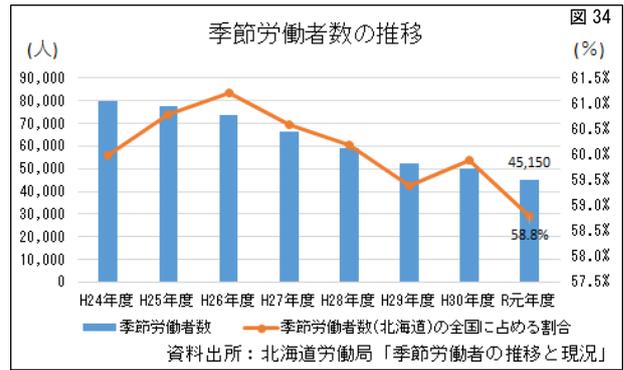
<非正規雇用労働者>

- 非正規雇用労働者の割合は横ばい傾向にあり、平成29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)。



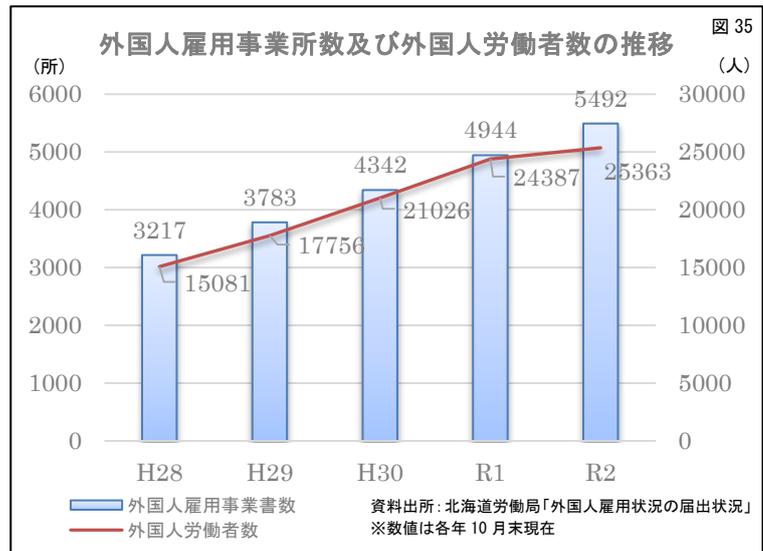
<季節労働者>

- 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>

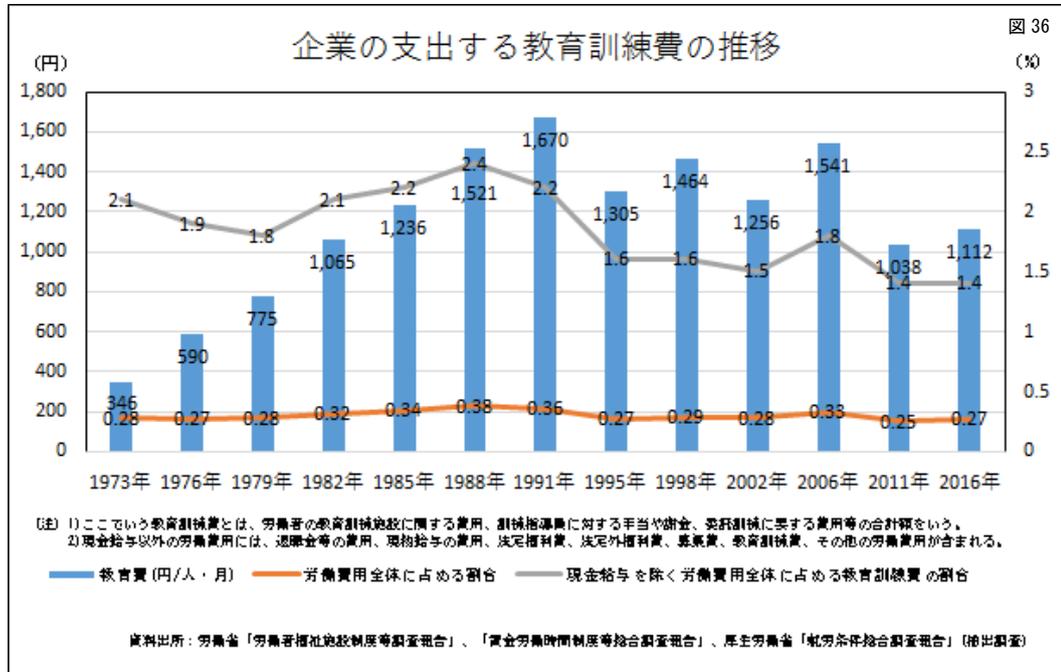
- 道内の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数は右肩上がりとなっており、令和 2 年には雇用事業所数は約 5,000 力所、外国人労働者数は約 25,000 人と、外国人雇用状況の届出義務化以来、過去最高を更新しています（図 35）。



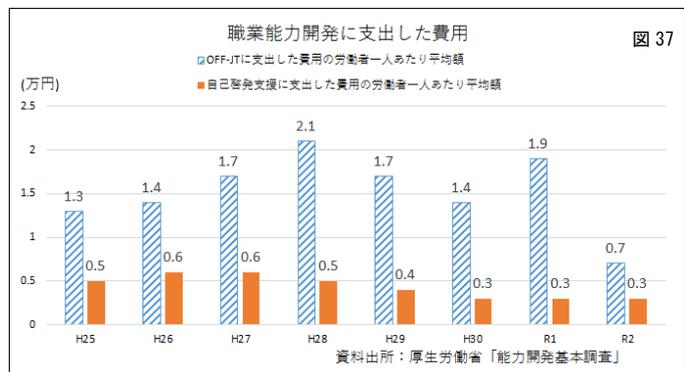
4 職業能力開発に係る現状と課題

(1) 職業能力開発に係る現状

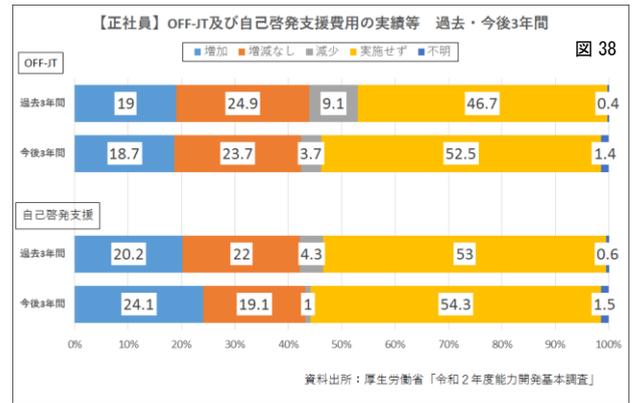
- 我が国の教育訓練費の推移をみると、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、80年代においては一貫して上昇していましたが、90年代以降低下傾向となっています（図36）。



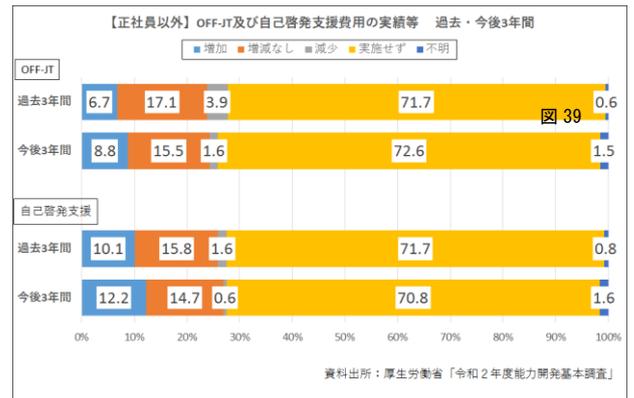
- 企業が職業能力開発に支出した費用の労働者一人あたり平均額については、令和2年度調査では、自己啓発支援はほぼ横ばいですが、OFF-JTは0.7万円であり、令和元年度調査に比べ減少しています。（図37）。



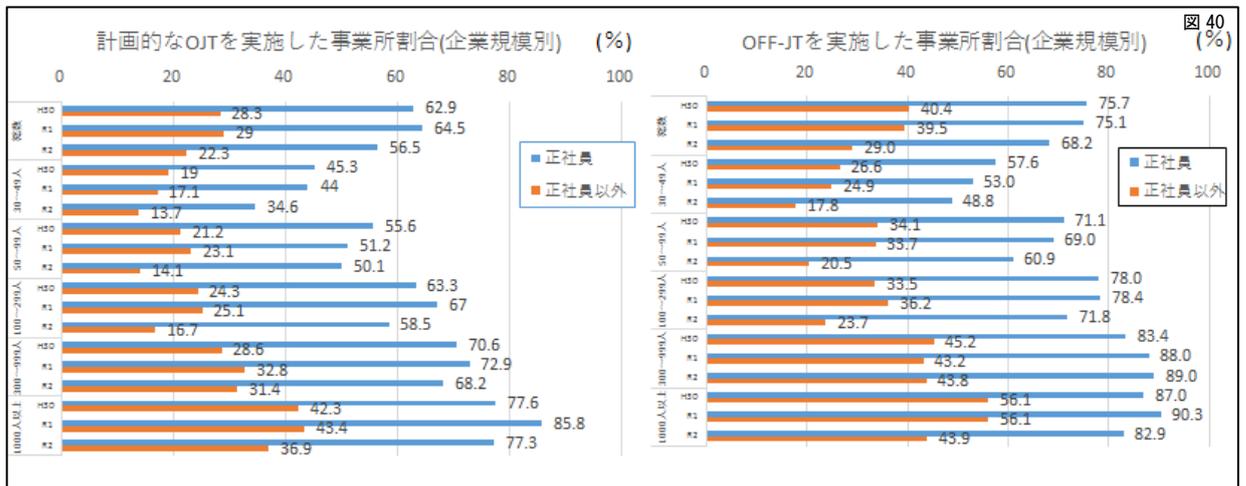
- 能力開発の実績・見込みについては、正社員に対する過去3年間（平成29年度～令和元年度）の企業がOFF-JTに支出した費用及び自己啓発支援に支出した費用の実績はともに、「増減なし」と「増加した」とする企業が約4割となっていますが、「実施せず」とした企業については、約5割となっています。また「今後3年間」の見込みで「実施しない」とする企業は、ともに5割を超える結果となっています（図38）。



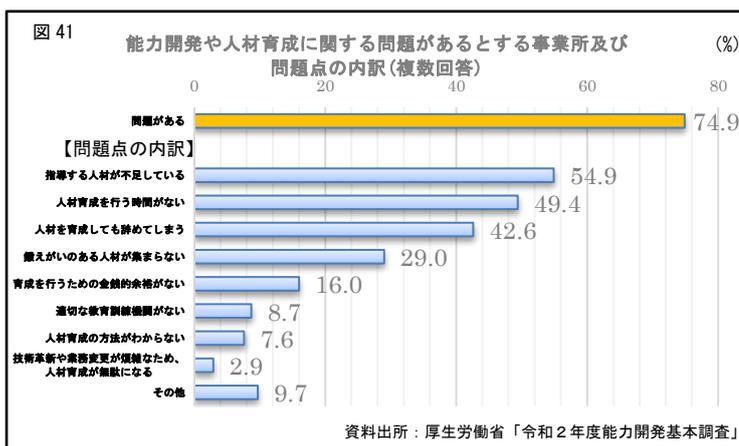
- 正社員以外に対する「過去3年間」のOFF-JTに支出した費用及びの自己啓発支援に支出した費用実績は、「実績なし」とする企業がともに7割を超え最多となっています。また「今後3年間」の見込みで「実施しない」とする企業の割合についても7割を超え最多となっています（図39）。



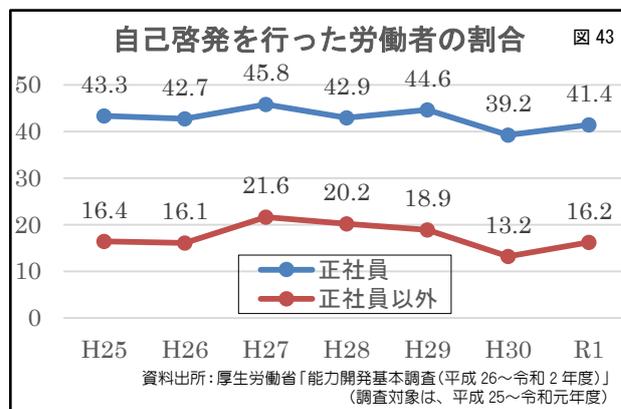
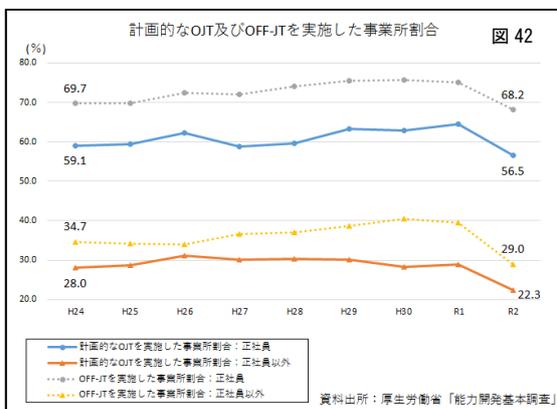
- 企業規模別の計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況については、規模が小さくなるほど実施割合が低くなっています（図40）。



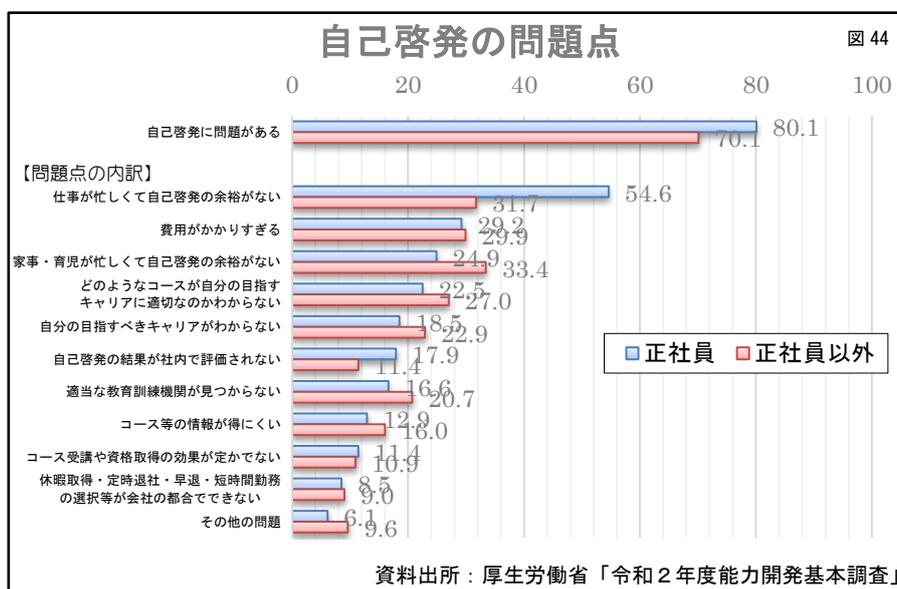
- 事業所における人材育成に関しては、「問題がある」と回答した事業所の割合は、7割を超えています。その理由としては、指導する人材の不足 54.9%や時間の不足 49.4%が挙げられており、企業が人材育成を行う余裕を失っている状況がうかがえます（図 41）。



- 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により、人々の日常生活をはじめ、働き方や企業活動など、社会・経済のあらゆる局面で影響が生じています。

こうした状況の中、感染予防の徹底による新しい生活の実践はもとより、デジタルトランスフォーメーション(DX)の加速化など、ポストコロナにおける産業経済の変化に対応する「新たな日常」の構築に向け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うかがえます。

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課題となっており、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) 現場を支える熟練技能の継承や技能の振興・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	68.7% （令和2年度）	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	87.7% （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、社会が新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中、「新たな日常」に向けた社会全体の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とより、DXの加速化やゼロカーボンの実現などに向けた社会情勢の変化等に対応するため、デジタル技術などを活用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】
・ 本道の豊かな「自然」などを生かした「食」、「観光」分野など優位性のある分野や、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などの現状に対応し、地域のニーズや社会情勢の変化等に応じた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。

<ul style="list-style-type: none"> 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ます。
<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実施

<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テクにおいて、DXの加速化など社会変化の対応に向けた活用スキルの向上など、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・介護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。
<ul style="list-style-type: none"> ・MONO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。
<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。

(ウ) 中高年齢者・高齢者に対する職業能力開発

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

(エ) 障がい者に対する職業能力開発

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

<p><主な取組></p>
<ul style="list-style-type: none"> ・若年者の学び直しなど、ハローワーク等との連携により、MONO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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<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。

<ul style="list-style-type: none"> ・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。
<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。
<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、MONOテックにおいても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。
・M O N O テ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Q C D（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、M O

<p>NO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。【再掲】</p>
<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) 現場を支える熟練技能の継承や技能の振興・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

<p><主な取組></p>
<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。
<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"> ・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テク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"> ・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"> MONOテクにおいて、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、MONOテク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・人材対策基本計画と連携し、毎年度策定する北海道雇用・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。

卷末資料

1 用語解説

【ア行】

- ICT
Information and Communications Technology の略。情報・通信に関する技術一般の総称。
- ITリテラシー
情報に関する知識を正しく理解・分析・整理し判断できる能力のことを指す。
- 委託訓練
国や都道府県の離職者等に対する公共職業訓練を、迅速・効果的に行うため、民間教育訓練機関・大学・企業等に委託して行う職業訓練。
- インターンシップ
主に学生が在学中に、企業や官庁などで自らの専攻分野や将来のキャリアに関連した就業体験を行う制度。
- AI
Artificial Intelligence(人工知能)の略。人間の知的ふるまいの一部をソフトウェアを用いて人工的に再現したもの。
- OJT
On-the-Job Training の略。日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいう。直接の上司が、業務の中で作業方法等について、部下に指導することなどがこれに当たる。
- オーダーメイド訓練
在職者訓練において、公共職業能力開発施設があらかじめ設定し実施するレディメイドコースに対し、個々の企業の要望に応じて、日程、場所、カリキュラム等の調整を行い実施する訓練。
- OFF-JT
Off the Job Training の略。業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいう。例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）が、これに含まれる。

【カ行】

- 完全失業率
「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合。
- 季節労働者
季節的な労働需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4カ月未満、4カ月以上の別を問わない）を定めて就労する者。

○技能検定

労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図り、ひいては我が国の産業の発展に寄与しようとするものであって、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づいて実施されている。技能検定は、労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を有する。

○技能五輪

青年技能者の技能レベルを競う技能競技大会であって、次代を担う青年技能者に努力目標を与えるとともに、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近にふれる機会を提供するなど、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成を図ることを目的に開催。全国大会の出場選手は、各都道府県職業能力開発協会等を通じて選抜された者（原則23才以下）としており、国際大会が開催される前の年の大会は、国際大会への派遣選手選考会をかねている。

○技能士重用制度

道の発注する建築工事について、主要な部分を技能士に施工させるとともに、土木工事についても技能士の積極的な活用を図る制度。

○キャリア

キャリアとは一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性をもった概念。「職業能力」を積んだ結果として蓄積されていくもの。

○キャリアアップ助成金制度

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。

○キャリア教育

児童生徒が社会人・職業人として、主体的に自分の人生を生きるために必要な能力や態度、知識を学校の教育活動全体を通じて育てる教育。

○キャリア・コンサルタント

個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談その他の支援を行う専門家。

○キャリアデザイン

自分自身の職業人生、キャリアについて、自ら主体的に構想、設計すること。

○求職者支援制度

雇用保険（失業保険）を受給できない方に、第2のセーフティネットとして無料の職業訓練や訓練期間中の生活支援のための給付を行う制度。

○教育訓練

公共職業能力開発施設で行われるもののほか、大学、短期大学、専修学校、各種学校等で行われるものを含む働く人々の職業能力の開発向上に役立つすべてのもの。

○公共職業訓練

国（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）や都道府県が、公共職業能力開発施設を設置し、あるいは、民間の専門学校などに委託して、主に求職者の方を対象とした職業訓練や、新規高卒者などを対象とした長期間の職業訓練、在職中の労働者のスキルアップを行うための職業訓練。

○高等技術専門学院（MONOテク）

職業能力開発促進法に基づき設置された公共職業能力開発施設であり、専門的な技術・技能を身につけて就職しようとする方を対象に、8学院・1分校において、工業技術、電気・電子技術、建設技術、印刷技術など、1年又は2年の施設内訓練を実施しているほか、地域のニーズに合った多様な職業能力の開発を推進している。

○雇用のミスマッチ

求人企業と求職者のニーズが一致しないこと。職種、技能、年齢、勤務条件などによるミスマッチが指摘されている。

【サ行】

○在職者訓練

在職中の労働者に対して、技術革新、産業構造の変化等に対応する技能及び知識の習得によるスキルアップを行うための職業訓練。

○GI（地理的表示）

Geographical Indicationの略。農林水産物・食品等の名称で、その名称から当該製品の産地を特定でき、製品の品質等の確立した特性が当該産地と結びついているということを特定できる表示をいう。

○GI制度（地理的表示保護制度）

地域で育まれた伝統を有し、その高い品質等が生産地と結びついている農林水産物や食品等の名称を知的財産として保護する制度。

○施設内訓練

公共職業能力開発施設において、主に若年者や離職者、求職者を対象として行われる職業訓練。

○若年者の学び直し

平成27年度から、道立高等技術専門学院の自動車整備科（函館・旭川・北見・帯広・釧路）では、満25歳未満の者を対象とした「学び直し若年者枠」を設け、応募・選考を行っている。

○常用雇用者

厚生労働省「賃金構造基本調査」で使用される用語。事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、次のいずれかに該当する者。

- ① 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者。
- ② 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者。

○職業訓練

職業に必要な技能及びこれに関する知識の習得により、労働者としての能力を開発し、向上させるために行う訓練。

○職業能力開発

業務の遂行に必要な労働者の能力や、その職業における課題を処理する能力などを開発すること。

○食クラスター

食の分野において、食に関わる幅広い産業（産）と大学や試験研究機関、関係行政機関、金融機関などの関連機関（学官金）がオール北海道で、今まで以上に緊密に連携・協働できる体制を整備し、北海道ならではの食の総合産業を構築しようとする取組のこと。

○ジョブ・カード

職務経歴や学習歴、職業訓練の経験、免許・資格などを取りまとめ、職業能力・意識を整理できるキャリア形成支援ツール。求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する。

○ジョブカフェ北海道

新規学卒予定者及び若年求職者を対象に、就職相談やセミナー、求人情報検索などの様々な就職支援サービスを無料で受けられる施設。

○ジョブサロン北海道

中高年求職者を対象に、就職相談、業界・企業情報の提供、スキル習得機関・講習の紹介などを通じて、転職や再就職に向けたキャリアプランの策定から、その実現に向けての活動をトータルにサポートしている施設。

○全技連マイスター制度

（一社）全国技能士連合会による、技能検定制度の特級・1級又は単一等級の試験に合格した技能士で、20年以上の実務経験と優れた技能及び活動実績を持ち、後進の育成並びに技能の伝承に熱心な技能士を認定する制度。

○Society 5.0

IoTやビッグデータ、AI技術など実用化の進展に伴って生じる社会全体の大きな変革を、①狩猟社会、②農耕社会、③工業社会、④情報社会に続く、歴史上5番目の新しい社会の到来であると位置づけた、仮想空間と現実社会が高度に融合した未来社会のこと。

【タ行】

○デジタル・トランスフォーメーション(DX)

2004年にウメオ大学(スウェーデン)のエリック・ストルターマン教授が提唱した概念で、将来の成長、競争力強化のために、新たなデジタル技術を活用して新たなビジネスモデルを創出・柔軟に改変することと定義。

○テレワーク

情報通信機器などを利用して、場所・時間に制約されず働く労働形態のこと。

○地域若者サポートステーション

働くことに悩みを抱えている15歳～39歳までの若者を対象に、キャリア・コンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への就労体験などにより、就労に向けた支援を行うもの。厚生労働省が委託した全国の若者支援の実績やノウハウのあるNPO法人、株式会社などが実施。

【ナ行】

○認定職業訓練

事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合し、都道府県知事の認定を受けた職業訓練。

○能力開発セミナー

道立高等技術専門学院及び障害者職業能力開発校が実施する、在職中の労働者を対象に、現在有している知識、技能・技術の更なる向上に向けた職業訓練（セミナー）。

○能力開発総合センター

各道立高等技術専門学院に開設している、就職に向けた職業訓練や職業能力の開発や向上、従業員の職業能力の開発など能力開発に関する情報の提供や相談を行うサービスの総合窓口。

【ハ行】

○ビジネス・キャリア検定

在職者・求職者を問わず事務系職業に就く労働者に求められる職業能力が、ますます高度化していることに対処するため、段階的かつ計画的な自らの職業能力の習得を支援するとともに、キャリアアップのための職業能力の客観的な証明を行うことを目的とした制度。

○非正規雇用労働者

就業先の事業所に非正規雇用の形態で就労している労働者。正社員以外のパート、アルバイト、契約社員、労働者派遣事業所の派遣社員、嘱託などの労働者を指す。

○不本意非正規

正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者。

○北海道アウトドア資格制度

誰もが安全で快適にアウトドア活動を楽しめるよう、専門的な知識や技術を有し、安全で質の高いガイドサービスを担う人材や事業者の育成を目的として、平成14年に創設した北海道独自の資格制度。

○（一社）北海道技能士会

技能士の資質向上と社会的地位の向上を図るために結成された団体。

○北海道雇用・人材対策基本計画

北海道雇用創出基本条例に基づき、雇用・労働に関する諸課題への的確な対応を図りながら、良質で安定的な雇用の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進していくための基本計画。

○北海道産業人材育成連携会議

産業人材育成の総合的な支援体制づくりを目指し、国や道、経済界、産業支援機関、教育機関などが連携により設置した会議。北海道産業人材育成企業知事表彰、産業人材育成に係る連携した取組の検討、実施などの業務を実施。

○北海道地域職業訓練実施計画

求職者支援訓練や離職者訓練等について、北海道労働局、北海道及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部が一体となって、特定求職者、離職者を含む求職者等に対する職業訓練受講の機会を確保し、実施するための必要な事項を定めたもの。

○北海道労働政策協定

北海道、厚生労働省北海道労働局及び(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の3者が、互に連携し、様々な施策を密接な関連のもとに円滑かつ効果的・一体的に実施することにより、北海道における雇用失業情勢の改善や職業能力の開発・向上を促進し、もって、人材力の強化及び全員参加の社会の構築に資することを目的として締結した協定。

○ポリテクセンター(職業能力開発促進センター、訓練センター)

(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する、地域産業及び企業の発展と勤労者の技術・技能向上を目的として、在職者のための能力開発セミナー、求職者のための再就職支援(アビリティコース)、人材育成や労働者のキャリア形成など、職業能力開発に関する相談・援助を実施する施設。道内では、札幌、函館、旭川、釧路の4地域に設置。

【マ行】

○民間教育訓練機関

専門学校、各種学校、認定職業訓練校など教育訓練を行う民間機関

○ものづくりスキルアップ講座

工業高校生の技術向上を図るため、高等技術専門学院の指導員による技術指導などの講座

○ものづくり体験会

ものづくり産業への職業意識の醸成を図るため、高等技術専門学院における小中学生を対象としたものづくり体験会。

○ものづくりマイスター制度

建設業と製造業の分野において優れた技能と経験を持つ「ものづくりマイスター」が、中小企業や教育訓練機関の若年者に対して実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行うほか、小中学校等での講義や「ものづくり体験教室」等により、ものづくりの魅力を発信する取組。

【ヤ行】

○U・Iターン

「Uターン」とは、地方で生まれ育った人が都心で一度勤務した後に、再び自分の生まれ育った故郷に戻って働くこと。「Iターン」とは生まれ育った場所以外に転居、就職すること。

○有効求人倍率

公共職業安定所に申し込まれている求職者に対する求人数の割合。有効求職数(前々月からの求職者数とそれ以前からの雇用保険受給者の合計)で前々月からの求人数を除いたもの。「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して得た、求職者に対する求人数の割合。

【ラ行】

○ライフステージ

人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期などのそれぞれの段階。

○労働生産性

就業者 1 人当たり国内総生産、就業 1 時間当たり国内総生産。

【ワ行】

○ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和。「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和を図り、その両方を充実させる働き方、生き方のこと。

2 職業能力開発施設等一覧

1 道立高等技術専門学院（MONOテク）

職業能力開発促進法に基づき設置された公共職業能力開発施設であり、専門的な技術・技能を身につけて就職しようとする方を対象に、8学院・1分校において、工業技術、電気・電子技術、建設技術、印刷技術など、1年又は2年の施設内訓練を実施しているほか、地域のニーズに合った多様な職業能力の開発を推進している。

施設名	所在地 電話番号 FAX番号
札幌高等技術専門学院	〒065-0027 札幌市東区北27条東16丁目 電話 (011)781-5541 FAX (011)786-4441 https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/sps/ 能力開発総合センター (011)781-0559
函館高等技術専門学院	〒041-0801 函館市桔梗町435番地 電話:(0138)47-1121 FAX:(0138)47-2013 https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/hks/ 能力開発総合センター (0138)47-1790
旭川高等技術専門学院	〒078-8803 旭川市緑が丘東3条2丁目1-1 電話:(0166)65-6667 FAX:(0166)65-5565 https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/ahs/ 能力開発総合センター (0166)65-6220
稚内分校	〒097-8588 稚内市末広4丁目2-27 宗谷合同庁舎4階 電話:(0162)33-2636 FAX:(0162)32-0405 https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/ahs/wakka/
北見高等技術専門学院	〒090-0826 北見市末広町356-1 電話: (0157)24-8024 FAX: (0157)23-1233 https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kts/ 能力開発総合センター (0157)33-4436
室蘭高等技術専門学院	〒050-0084 室蘭市みゆき町2丁目9-5 電話: (0143)44-3522 FAX: (0143)45-0441 https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/mrs/ 能力開発総合センター (0143)44-7820

施設名	所在地 電話番号 FAX番号
苫小牧高等技術専門学院	〒053-0052 苫小牧市新開町4丁目6-10 電話: (0144)55-7007 FAX: (0144)55-7009 https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/tms/ 能力開発総合センター (0144)55-7887
帯広高等技術専門学院	〒080-2464 帯広市西24条北2丁目18-1 電話: (0155)37-2319 FAX: (0155)37-2727 https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/ois/ 能力開発総合センター (0155)37-6975
釧路高等技術専門学院	〒084-0915 釧路市大楽毛南1丁目2-51 電話: (0154)57-8011 FAX: (0154)57-8013 https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kss/ 能力開発総合センター (0154)57-8016

2 国立北海道障害者職業能力開発校

障がいのある方々に、その適性に合っ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。

施設名	所在地 電話番号 FAX番号
国立北海道障害者職業能力開発校	〒073-0115 砂川市焼山60 電話: (0125)52-2774 FAX: (0125)52-9177 https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/ssk/index.htm

3 道立職業能力開発支援センター

URL : <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/jzi/center.html>

施設名	所在地 電話番号 FAX番号
道立職業能力開発支援センター	〒003-0005 札幌市白石区東札幌5条1丁目 TEL (011) 825-2385 FAX (011) 825-2390

4 独立行政法人高齢・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大学校、職業能力開発促進センター

URL : <https://www3.jeed.or.jp/hokkaido/poly/>

施設名	所在地 電話番号 FAX番号
北海道職業能力開発大学校	〒047-0292 小樽市銭函3丁目190 TEL (0134) 62-3553 FAX (0134) 62-2154
北海道職業能力開発促進センター	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1丁目4-1 TEL (011) 640-8822 FAX (011) 640-8950
函館訓練センター	〒041-0841 函館市日吉町3丁目23-1 TEL (0138) 52-0323 FAX (0138) 52-0324
旭川訓練センター	〒079-8418 旭川市永山8条20丁目3-1 TEL (0166) 48-2412 FAX (0166) 48-2476
釧路訓練センター	〒084-0915 釧路市大楽毛南4丁目5-57 TEL (0154) 57-8114 FAX (0154) 57-8130

5 認定職業訓練短期大学校・認定職業訓練校

(令和3年10月現在(休校休科を除く))

管内別	単独 共同 の別	認定職業訓練校名	訓練課程	訓練科名	所在地	
石	単独	土屋アーキテクチュアカレッジ	普通課程	木造建築科	〒061-1274 北広島市大曲工業団地5丁目1番地3 TEL (011)377-7333	
	共同	札幌塗装技術学院	〃	建築塗装科	〒003-0005 札幌市白石区東札幌5条1丁目 札幌市産業振興センター内 TEL (011)822-4116	
	〃	札幌左官高等職業訓練校	〃	左官・タイル施工科	〒003-0005 札幌市白石区東札幌5条1丁目 札幌市産業振興センター内 TEL (011)833-0330	
	〃	札幌高等技術専門学校	〃	木造建築科、 鉄筋コンクリート施工科	〒003-0021 札幌市白石区栄通13丁目2番12号 札幌建訓センター TEL (011)855-0738	
	〃	札幌板金高等職業訓練校	〃	建築板金科	〒003-0005 札幌市白石区東札幌5条1丁目 札幌市産業振興センター内 TEL (011)811-7222	
	〃	千歳職業技術専門学校	〃	建築塗装科	〒066-0045 千歳市真々地2丁目4番地8号 TEL (0123)22-2969	
	狩	〃	北日本鉄筋高等職業訓練校	〃	鉄筋コンクリート施工科	〒006-0832 札幌市手稲区曙2条4丁目2-1 TEL (011)682-2154
		〃	北海道管設備高等職業訓練校	〃	配管科	〒003-0005 札幌市白石区東札幌5条1丁目 札幌市産業振興センター内 TEL (011)811-3315
		〃	札幌ビューティックアカデミー	〃	理容科、美容科	〒060-0006 札幌市中央区北6条西10丁目11番地1 TEL (011)222-9710
渡 島	〃	函館総合建設高等職業訓練校	〃	土木施工科、木造建築科	〒040-0024 函館市高盛町19番17号 TEL (0138)54-2050	
空	〃	テクノカレッジ滝川	〃	鉄筋コンクリート施工科	〒073-0025 滝川市流通団地3丁目6番23号 TEL (0125)24-1880	
	〃	岩見沢地方高等職業訓練校	〃	左官・タイル施工科、 木造建築科、建築塗装科、 建築板金科、配管科、 鉄筋コンクリート施工科、 とび科、建築設計科	〒068-0014 岩見沢市東町2条1丁目28-7 TEL (0126)23-8340	

管内別	単独 共同 の別	認定職業訓練校名	訓練課程	訓練科名	所在地
上川	共同	旭川建築高等職業訓練校	普通課程	木造建築科	〒079-8419 旭川市永山9条1丁目3番10号 TEL (0166)26-1403
	〃	旭川左官高等職業訓練校	〃	左官・タイル施工科	〒070-0901 旭川市花咲町1丁目 TEL (0166)53-2300
オホーツク	〃	網走地方高等職業訓練校	〃	木造建築科、配管科 建築塗装科	〒093-0045 網走市大曲1丁目1番4号 TEL (0152)43-3256
	〃	北見技術工学院	〃	建築板金科、木造建築科	090-0836 北見市三輪5丁目1番地4号 TEL (0157)61-3116
胆振	〃	登別地方高等職業訓練校	〃	建築板金科	〒059-0027 登別市青葉町42番地13 TEL (0143)85-1450
	〃	野口観光ホテル プロフェッショナル学院	〃	ホテル・旅館・レストラン 科、和洋中包括調理科	〒053-0045 苫小牧市双葉町3丁目2番8号 TEL (0144)32-9224
十勝	〃	帯広地方高等職業訓練校	〃	建築塗装科、建築板金科	〒080-2462 帯広市西22条北2丁目29番4号 TEL (0155)37-4936
釧路	〃	釧路高等技術専門校	〃	木造建築科、建築塗装科、 鉄筋コンクリート施工科	〒084-0905 釧路市鳥取南7丁目2番20号 TEL (0154)52-1150
合計	単独	1校		訓練科数	1科
	共同	19校		訓練科数	36科
	計	20校		訓練科数	37科

6 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。

(令和3年4月1日現在)

設年	運 営 主 体	施 設 名 等 (①敷地所有者・面積 (㎡)、②建物面積 (㎡)、③構造)
S55	一般社団法人 北見地域職業訓練センター運営協会	北見地域職業訓練センター 〒090-0836 北見市東三輪5丁目1番地4 TEL (0157-61-3116) ①北見市、14,949.89 ②3,116.34 ③鉄筋コンクリート造2階建
S56	職業訓練法人 釧路地方職業能力開発協会	釧路地域職業訓練センター 〒084-0905 釧路市鳥取町南7丁目2-20 TEL (0154-52-1150) ①釧路市、2,549.26 ②2,721.78 ③鉄筋コンクリート造2階建
S57	一般社団法人 苫小牧地域職業訓練センター運営協会	苫小牧地域職業訓練センター 〒053-0052 苫小牧市新開町4丁目6番12号 TEL (0144-55-6622) ①苫小牧市、33,000.00 ②2,460.62 ③鉄筋コンクリート造2階建
S59	一般社団法人 中空知地域職業訓練センター協会	中空知地域職業訓練センター 〒073-0025 滝川市流通団地3丁目6-23 TEL (0125-24-1880) ① 滝川市、20,331.00 ②2,367.87 ③鉄筋コンクリート造2階建

7 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。

(令和3年4月1日現在)

設年	運 営 主 体	施 設 名 等 (①敷地所有者・面積 (㎡)、②建物面積 (㎡)、③構造)
H6	公益社団法人 留萌地域人材開発センター運営協会	留萌地域人材開発センター 〒077-0014 留萌市南町1丁目17番地 TEL (0164-42-0348) ①留萌市、22,048.34 ②2,935.90 ③鉄筋コンクリート造2階建
H6	一般社団法人 遠紋地域人材開発センター運営協会	遠紋地域人材開発センター 〒099-0405 遠軽町岩見通北10丁目1-4 TEL (0158-42-4037) ①遠軽町、21,996.73 ②3,522.12 ③鉄筋コンクリート造2階建
H7	職業訓練法人 岩内地域人材開発センター運営協会	岩内地域人材開発センター 〒045-0002 岩内郡岩内町字東山8番地の16 TEL (0135-62-2183) ①岩内町、14,136.52 ②1,182.88 ③鉄筋コンクリート造2階建
H7	公益社団法人 日高地域人材開発センター運営協会	日高地域人材開発センター 〒057-0005 浦河郡浦河町東町うしお2-3-1 TEL (01462-2-2394) ①浦河町、18,406.89 ②3,897.78 ③鉄筋コンクリート造2階建

設年	運 営 主 体	施 設 名 等 (①敷地所有者・面積 (㎡)、②建物面積 (㎡)、③構造)
H8	公益社団法人 上川北部地域人材開発センター運営協会	上川北部地域人材開発センター 〒096-0063 名寄市字緑丘30番地1 TEL (01654-2-2393) ①名寄市、33,478.14 ②4,016.49 ③鉄筋コンクリート造2階建
H8	公益社団法人 富良野地域人材開発センター運営協会	富良野地域人材開発センター 〒076-0055 富良野市西麻町1番1号 TEL (0167-22-2619) ①富良野市、33,058.00 ②3,687.74 ③鉄筋コンクリート造2階建
H10	一般社団法人 檜山地域人材開発センター運営協会	檜山地域人材開発センター 〒043-0061 檜山郡江差町字南が丘7-172 TEL(0139-52-0160) ①江差町、15,476.33 ②3,554.02 ③鉄筋コンクリート造2階建
H10	一般社団法人 美唄地域人材開発センター運営協会	美唄地域人材開発センター 〒072-0803 美唄市東明1条1丁目2番1号 TEL(0126-63-4218) ①美唄市、27,129.94 ②3,023.50 ③鉄筋コンクリート造3階建

第 11 次 北海道職業能力開発計画

北海道経済部労働政策局産業人材課

TEL 011-204-5356

FAX 011-232-1044

URL <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/jzi/>